



TK
Die
Techniker

Grundlagen der Entgeltab- rechnung (SV) 1

Fachinformation für Firmenkunden 2026

Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1

Fachinformation



Überblick über die Sozialversicherung

Die deutsche Sozialversicherung entstand als erste umfassende Gesetzgebung zur Sicherung der Arbeitnehmer. Als Geburtsstunde ist in der Geschichtsschreibung der 17. November 1881 vermerkt.

Seite 6

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, herzlich willkommen zu unserer Informationsveranstaltung Grundlagen der Entgeltabrechnung (Teil 1) in der Sozialversicherung.

Es freut uns sehr, dass Sie sich für die spannenden und zugleich anspruchsvollen Themen der deutschen Sozialversicherung und der Entgeltabrechnung interessieren.

Gerade in einem Bereich, der von ständigen Veränderungen, klaren Regelungen und hoher Praxisrelevanz geprägt ist, ist es besonders wichtig, den Überblick zu behalten und fachlich am Ball zu bleiben. Mit dieser Veranstaltung möchten wir Ihnen deshalb nicht nur fundiertes Wissen vermitteln, sondern auch Orientierung geben und den Einstieg für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger erleichtern.

Ihr Interesse, Ihre Neugier und Ihre Bereitschaft zur Weiterbildung wissen wir sehr zu schätzen. Sie bilden die Grundlage dafür, sich sicher und erfolgreich in der Materie zu bewegen. Unser Ziel ist es, Ihnen neben den theoretischen Grundlagen vor allem praxisnahe Hinweise und wertvolle Impulse für Ihren Arbeitsalltag mitzugeben.

Wir sind überzeugt, dass Sie aus dieser Veranstaltung nicht nur neues Fachwissen, sondern auch konkrete Unterstützung für Ihre tägliche Arbeit mitnehmen werden.

Wir freuen uns, dass Sie heute dabei sind, und wünschen Ihnen eine informative, praxisnahe und erfolgreiche Veranstaltung!

Ihr TK-Firmenkundenservice

Fachinformation für Firmenkunden 2026 Grundlagen für die Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© **Techniker Krankenkasse.** Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: April 2026

Inhalt

6	1	Überblick über die Sozialversicherung	54	3	Die monatlichen Aktivitäten
7	1.1	Die deutsche Sozialversicherung	57	3.1	Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag
11	1.2	Aufgaben des Arbeitgebers	59	3.2	Beitragsberechnung
			71	3.3	Einmalzahlungen
12	2	Beginn einer Beschäftigung	75	3.4	Beitragsabzug
15	2.1	Grundsatz zur Versicherungspflicht	75	3.5	Beitragsabführung
41	2.2	Krankenkassenzuständigkeit – Einzugsstelle	81	3.6	Beitragszuschuss
45	2.3	Meldungen			
			82		Firmenkundenservice
			90		Zahlen, Daten, Termine

Die monatlichen Aktivitäten

Das Berechnen und Abführen der Sozialversicherungsbeiträge übernehmen die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten.

Seite 54





1

Das System der deutschen Sozialversicherung hat auch nach über 140 Jahren nichts von seiner Bedeutung eingebüßt.

Überblick über die Sozialversicherung

1.1 Die deutsche Sozialversicherung

Die deutsche Sozialversicherung entstand als erste umfassende Gesetzgebung zur Sicherung der Arbeitnehmer. Als Geburtsstunde gilt der 17. November 1881. Das war der Tag, an dem Otto von Bismarck vor dem Reichstag jene Kronrede verlas, die als „Kaiserliche Botschaft“ Wilhelms des Ersten bekannt geworden ist. 1883 wurde die Krankenversicherung eingeführt. Es folgten 1884 die Unfallversicherung, 1889 die Invaliden- und Alterssicherung, 1911 die Angestelltenversicherung, 1927 die Arbeitslosenversicherung und schließlich 1995 die Pflegeversicherung.

Folie 1 Soziale Sicherung gehört heute zur Lebensgrundlage eines jeden Bürgers. Ein Teil hiervon – der wichtigste Teil – ist die Sozialversicherung. Sie umfasst die

- Krankenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung und
- Pflegeversicherung.

Jeder hat nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches grundsätzlich ein Recht auf Zugang zur Sozialversicherung. Alle Krankenversicherten sind seit dem 1. Januar 1995 versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

Seit 2007 sind alle Personen, die keinen Krankenversicherungsschutz haben und zuletzt gesetzlich versichert waren oder bisher gar nicht versichert waren, aber dem Grunde nach der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zuzuordnen sind, versichert. Wer zuletzt privat krankenversichert gewesen ist, der gehört der privaten Krankenversicherung (PKV) an. Daher ist grundsätzlich jeder in Deutschland krankenversichert.

Das Grundprinzip der Sozialversicherung ist das Solidarprinzip. Das bedeutet, dass die Leistungen grundsätzlich für alle Versicherten gleich sind, unabhängig davon, wie viel Beitrag der Einzelne zahlt. Das gilt allerdings nicht für Geldleistungen wie Krankengeld oder Rente. Die Höhe der Beiträge richtet sich immer nach der individuellen Leistungsfähigkeit. Das bedeutet, dass Versicherte mit einem hohen Einkommen höhere Beiträge zahlen als jemand mit geringen Einkünften.

1.2 Aufgaben des Arbeitgebers

Folie 2 Die Abwicklung der Sozialversicherung hinsichtlich des Versicherungs-, Beitrags- und Meldeverfahrens hat der Gesetzgeber zu großen Teilen den Arbeitgebern als Aufgabe zugewiesen. So müssen sie zum Beispiel bei der Einstellung beurteilen,

- ob die Beschäftigung versicherungspflichtig oder -frei ist,
- wann die Versicherung beginnt und
- welche Einzugsstelle (welche Krankenkasse oder die Minijob-Zentrale) zuständig ist.

Dann sind die entsprechenden Meldungen zu erstellen und elektronisch zu übermitteln.

Während der Beschäftigung muss der Arbeitgeber beispielsweise ermitteln,

- welches Arbeitsentgelt beitragspflichtig ist und
- in welcher Höhe.

Bei der monatlichen Abrechnung muss er

- die Beiträge und den Arbeitnehmeranteil berechnen und vom Lohn einbehalten,
- einen Beitragsnachweis für jede Einzugsstelle erstellen und
- die Beiträge dorthin abführen.

Daneben fallen weitere Aufgaben an, teilweise auf Anforderung der Versicherungsträger. Das können Angaben zur Berechnung von Entgeltersatzleistungen (zum Beispiel Krankengeld, Rente) sein oder die Meldung der rentenversicherungspflichtigen Entgelte für die Rentenberechnung, beispielsweise die Jahresentgeltmeldung.

Ob der Arbeitgeber die Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt, wird einerseits im laufenden Geschäft von den Einzugsstellen überwacht, andererseits im Rahmen der turnusmäßigen Betriebsprüfung von den Rentenversicherungsträgern.

Im Folgenden erfahren Sie mehr über die Aufgaben, die zu beachtenden Grundsätze und wie die Arbeitgeber sie durchführen müssen. Dabei gehen wir Schritt für Schritt vor, so wie die Aufgaben auch in der täglichen Arbeitspraxis anfallen.

Wir begleiten dabei Frau Müller, die als Personalsachbearbeiterin für das Personalwesen und die Abrechnung in ihrem Unternehmen verantwortlich ist, und schauen ihr bei ihrer Arbeit über die Schulter.

Beginn einer Beschäftigung



2

Ohne Beschäftigte gibt es kein Unternehmen.
Deshalb starten wir mit der Einstellung von
Beschäftigten.

In größeren Betrieben kommt es zu teilweise starker Mitarbeiterfluktuation. Die Einstellung neuer Beschäftigter ist in vielen Fällen alltäglich. Aus diesem Grunde soll unser Weg an der Seite der Personalsachbearbeiterin Frau Müller damit beginnen, was sie beim Start einer Beschäftigung zu erledigen hat.

Dabei erläutern wir auch einige Grundsätze, auf die in den folgenden Kapiteln zurückgegriffen wird. Sie stellen eine Art Basiswissen dar.

Grundsatz der Versicherungspflicht

Grundsatz:

Jede Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ist versicherungspflichtig in der SV.

Ausnahmen:

- Geringfügige Beschäftigung (Minijob oder kurzfristige Beschäftigung)
- Studentenbeschäftigung (Werkstudenten)
- Rentnerbeschäftigung

Hinweis | Nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen SV sind beispielsweise auch Beamte, Soldaten oder Richter.

Merkmale der Beschäftigung

- Persönliche Abhängigkeit
- Eingliederung in den Betrieb
- Weisungsgebundenheit
- Arbeitsentgelt (Folie 5)

Weisungsgebundenheit →

Arbeitgeber bestimmt Art und Weise, Ort, Umfang, Zeit der Arbeit.

Hinweis | Entscheidend sind immer tatsächliche, nicht vertraglich vereinbarte Verhältnisse und das Gesamtbild der zu beurteilenden Tätigkeit.

2.1 Grundsatz der Versicherungspflicht

Folie 3 Grundsätzlich sind alle Personen sozialversicherungspflichtig, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Einige Personenkreise sind davon allerdings ausgenommen, weil der Gesetzgeber davon ausgeht, dass sie entweder nicht „schutzbedürftig“ oder anderweitig abgesichert sind. Letzteres ist beispielsweise bei Beamten der Fall, die von ihrem Dienstherrn sowohl für den Fall der Krankheit und Pflege über die Beihilfe abgesichert sind als auch für den Fall der Erwerbsunfähigkeit und des Alters über den Pensionsanspruch.

Ausgenommen werden zudem Personen, die eine Beschäftigung nur „nebenbei“ ausüben, wie etwa Rentner oder Studenten. Allerdings sind hier die Regelungen in den einzelnen Versicherungszweigen unterschiedlich.

Beschäftigung (§ 7 SGB IV) Eine der Voraussetzungen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung ist das Vorliegen einer Beschäftigung.

Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses ist allerdings weitgehender als der Begriff des Arbeitsverhältnisses. Er erfasst auch Fälle, in denen kein Arbeitsverhältnis vorliegt (zum Beispiel als GmbH-Geschäftsführer).

Folie 4 Wesentliche Merkmale der Beschäftigung sind

- die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers,
- dessen Eingliederung in den Betrieb,
- die Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Beauftragten,
- die Festlegung von Art und Weise, Ort, Zeit und Umfang der zu verrichtenden Tätigkeit durch den Arbeitgeber,
- der Erhalt von Arbeitsentgelt.

Hinweis Entscheidend sind immer die tatsächlichen, nicht die vertraglich vereinbarten Verhältnisse und das Gesamtbild der zu beurteilenden Tätigkeit.

Diese Prüfung ist für Frau Müller eher eine Formsache. Interessant wird es allenfalls, wenn ein neuer Geschäftsführer seine Arbeit aufnimmt, denn bei dem Unternehmen, in dem Frau Müller arbeitet, handelt es sich um eine GmbH. Dann wäre eine besondere Prüfung im sogenannten Statusfeststellungsverfahren erforderlich.

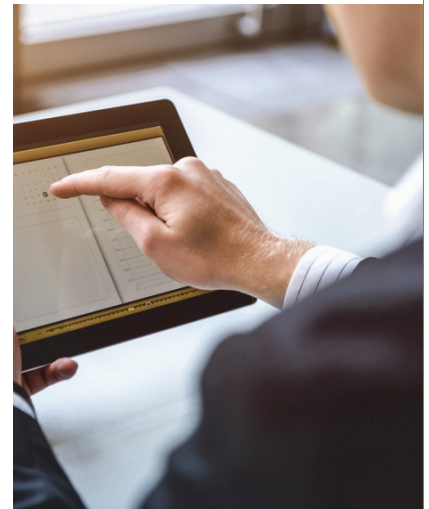
Wichtig Sind die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht erfüllt, kann diese nicht vertraglich ausgeschlossen werden. Auch wenn sich Arbeitgeber und Beschäftigter einig sind, dass sie keine Sozialversicherungspflicht wollen und dies sogar schriftlich im Vertrag festhalten, hat das keine Auswirkungen.

Gegen Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV)

... alle laufenden und einmaligen Einnahmen unmittelbar aus oder im Zusammenhang mit einer Beschäftigung, unabhängig von

- **Rechtsanspruch** (gesetzlich, vertraglich oder freiwillig) auf Leistung,
- **Bezeichnung** (z. B. Lohn, Gehalt, Vergütung) oder
- **Form** (Geld- oder Sachbezüge wie z. B. Kost und Logis).



Geringfügige Beschäftigungen

Beschäftigung kann nach § 8 SGB IV versicherungsfrei sein, wenn

- monatliches Entgelt nicht mehr als 603 EUR (aber RV-Pflicht),
- von vornherein Befristung auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres und nicht berufsmäßig (Achtung: Sonderregeln in der Landwirtschaft).

Gegebenenfalls Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen.

Hinweis | Die Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 603 EUR) wird bei einer Erhöhung des Mindestlohnes automatisch angepasst. Weitere Infos dazu: www.minijob-zentrale.de

Gegen Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) Folie 5 Die zweite Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist der Bezug von Arbeitsentgelt.

Arbeitsentgelt ist die Summe aller laufenden und einmaligen Einnahmen, die unmittelbar aus oder im Zusammenhang mit einer Beschäftigung erzielt werden, unabhängig davon,

- ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht (gesetzliche, vertragliche oder freiwillige Leistung),
- wie sie bezeichnet werden (zum Beispiel Lohn, Gehalt, Vergütung) oder
- in welcher Form sie geleistet werden (Geld- oder Sachbezüge wie zum Beispiel Kost und Logis).

Dabei kommt es nicht unbedingt auf die tatsächliche Zahlung des Entgelts an, sondern auf den Anspruch darauf. Das ist wichtig, wenn etwa der Arbeitgeber das Entgelt nicht auszahlt (nicht auszahlen kann). Besteht der Anspruch des Beschäftigten, besteht auch die Versicherungspflicht. Diese Fiktion gilt auch, wenn der Arbeitgeber nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, sondern einen geringeren Betrag zahlt. In diesem Fall wären zum Beispiel auch die Beiträge aus dem nicht gezahlten Entgeltteil zu entrichten. Darüber hinaus können auch Bußgelder wegen des Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz drohen.

Besonderheiten Es gibt aber Ausnahmen von dem dargestellten Grundsatz. Für den „normalen“ Arbeitgeber sind im Wesentlichen drei Personenkreise von Bedeutung:

- geringfügig Beschäftigte,
- Studierende,
- Rentnerinnen und Rentner.

Frau Müller muss bei der Vorbereitung für die erste Abrechnung eines neuen Mitarbeiters also sehr genau darauf achten, welche Leistungen dieser vom Unternehmen erhalten soll und wie diese steuer- und beitragsrechtlich zu beurteilen sind. Die Zahlungen müssen im Abrechnungsprogramm entsprechend verschlüsselt werden.

Steuerfrei gleich beitragsfrei? Grundsätzlich sind Zahlungen des Arbeitgebers, die steuerfrei sind, auch beitragsfrei. Allerdings gibt es Ausnahmen. Insbesondere muss es sich für die Beitragsfreiheit in der Regel um eine zusätzliche Leistung handeln.

Die Zahlung muss also zusätzlich zum laufenden Entgelt gewährt werden, darf nicht darauf angerechnet und auch nicht mit künftigen Erhöhungen verrechnet werden. Neu ist die Steuerfreiheit für Altersrentner im Rahmen der so genannten Aktivrente. Hier gibt es einen Freibetrag von bis zu 2.000 Euro im Monat. Das wirkt sich aber nicht auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung aus.

Geringfügige Beschäftigung Folie 6 Eine Beschäftigung kann wegen ihrer Geringfügigkeit versicherungsfrei sein. Gemeint ist damit, dass sie für den Beschäftigten nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dann unterstellt der Gesetzgeber, dass für diese Tätigkeit kein besonderes Schutzbedürfnis besteht, weil der eigentliche Lebensunterhalt aus anderen Mitteln bestritten wird. Deshalb sind geringfügige Beschäftigungen von der Versicherungspflicht grundsätzlich ausgenommen.

Minijobs Dabei handelt es sich einerseits um die sogenannten Minijobs, also Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Entgelt von derzeit nicht mehr als 603 Euro monatlich. Andererseits gibt es die kurzfristigen Beschäftigungen, auf die wir später eingehen wollen. Für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Minijobs) besteht allerdings Rentenversicherungspflicht, von der sich Beschäftigte aber durch eine – schriftliche – Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber befreien lassen können.

Für Minijobs muss der Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zahlen. Diese betragen 15 Prozent für die Rentenversicherung, 13 Prozent für die Krankenversicherung und 2 Prozent Steuern. Für Beschäftigte im Haushalt gelten andere Prozentsätze. Mehr zum Beitragsrecht erfahren Sie im zweiten Teil der Grundlagen-Veranstaltung.

Kurzfristige Beschäftigung

Beschäftigung muss auf

- ≤ 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres
- im Voraus

befristet sein.

Seit 2026 gibt es eine Sonderregelung für Saisonkräfte in der Landwirtschaft. Hier sind es 15 Wochen oder 90 Arbeitstage.

Hinweis | Die Beschäftigung darf **nicht** berufsmäßig ausgeübt werden!

3 Monate oder 70 Arbeitstage?

Beide Grenzen sind gleichwertig!

(siehe dazu BSG-Urteil vom 24.11.2020 – B 12 KR 34/19 R):

- keine „Auswahl“ nach der Anzahl wöchentlicher Arbeitstage,
- Befristung muss durch Vertrag oder durch Art der Beschäftigung (z. B. Erntehelfer) gegeben sein.

Kurzfristige Beschäftigung Folien 7 und 8 Versicherungsfrei können auch kurzfristige Beschäftigungen sein. Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus befristet ist. Zudem darf sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Die beiden im Gesetz genannten Zeitgrenzen sind gleichwertig. Es reicht also aus, wenn entweder die Drei-Monats-Grenze oder die 70 Arbeitstage eingehalten werden.

Ab 2026 gilt für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft eine besondere Grenze von 90 Arbeitstagen oder 15 Wochen (das entspricht rechnerisch bei einer Sechs-Tage-Woche 90 Arbeitstagen). Der Personenkreis ist nicht auf ausländische Arbeitskräfte, also die typischen Erntehelfer begrenzt, sondern gilt generell.

Zu den „landwirtschaftlichen Betrieben“ in diesem Sinne gehören Unternehmen nach der entsprechenden Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Abschnitt A/Abteilung 01). Damit ist beispielsweise auch die Tierhaltung eingeschlossen, nicht aber die Forstwirtschaft oder Fischereibetriebe.

Bei Mischbetrieben kommt es auf den Schwerpunkt der Wertschöpfung an. Wenn der Schwerpunkt eines Betriebes zum Beispiel im Anbau von Pflanzen liegt, sind Nebenbereiche wie Verarbeitung und Vermarktung unschädlich und es handelt sich dennoch um einen landwirtschaftlichen Betrieb.

Wichtig ist, dass die Beschäftigung von vornherein befristet ist. Das kann durch den Arbeitsvertrag geschehen (Regelfall) oder durch die Natur der zu erledigenden Aufgabe gegeben sein.

Hinweis Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch unsere umfangreichen Informationen auf firmenkunden.tk.de unter der **Suchnummer 2067050**.

(Folie 9 auf der Folgeseite) Weitere Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Das beschränkt sich auf einige Personenkreise. **Nicht berufsmäßig** bedeutet, dass die Beschäftigung für den Betroffenen von untergeordnetem wirtschaftlichem Wert ist und er seinen Haupt-Lebensunterhalt auf andere Weise bestreitet. Deshalb gilt beispielsweise eine arbeitslos gemeldete Person immer als berufsmäßig tätig, sodass in diesem Fall Versicherungsfreiheit aufgrund der Kurzfristigkeit nicht infrage kommt. Gleiches gilt, wenn die befristete Beschäftigung während eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt wird.

Berufsmäßigkeit

Voraussetzung für Versicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung:
Keine Berufsmäßigkeit

Nicht berufsmäßig beschäftigt sind u.a.

- Hausfrauen/Hausmänner,
- Rentnerinnen/Rentner,
- Schülerinnen/Schüler,
- Studierende,
- hauptberuflich Beschäftigte in einer kurzfristigen Nebenbeschäftigung.

Status muss nachgewiesen und in Entgeltunterlagen dokumentiert werden, z. B. durch Rentenbescheid, Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung oder schriftliche Erklärung.

Kurzfristige Beschäftigung – Beispiel

- Rentner Lang, Beschäftigung befristet vom 1.3.2026 bis 30.6.2026
- laut Vertrag 65 Arbeitstage

- Wegen Kurzfristigkeit KV-, PV-, RV- und ALV-frei. Grenze von 70 Arbeitstagen wird eingehalten.
- Firma muss nur Beiträge zur UV abführen.
- Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung und zur Insolvenzgeldsicherung an Minijob-Zentrale.



Beispiel (Folie 10) Herr Lang arbeitet befristet vom 1. März 2026 bis 30. Juni 2026 (vier Monate) bei der Firma Junge. In diesem Zeitraum sollen laut Vertrag 65 Arbeitstage abgeleistet werden. Die Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt (Herr Lang ist bereits Rentner).

Beurteilung: Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Zwar wird die Grenze von drei Monaten überschritten, die Grenze von 70 Arbeitstagen aber eingehalten.

Die Firma Junge muss für Herrn Lang keine Sozialversicherungsbeiträge – außer zur Unfallversicherung – abführen. Allerdings müssen die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung und zur Insolvenzgeldsicherung an die Minijob-Zentrale abgeführt werden.

Minijob-Zentrale Für die versicherungsfreien Minijobs und kurzfristigen Beschäftigungen ist nicht die Krankenkasse des Beschäftigten zuständig, sondern die Minijob-Zentrale. Diese ist die Einzugsstelle für die Pauschalbeiträge und erhält auch die übermittelten Meldungen.

Die Minijob-Zentrale stellt auf ihrer Internetseite zudem Fragebögen zur Verfügung, die Sie von Ihren Beschäftigten ausfüllen lassen können. Anhand der dort gemachten Angaben können Sie die Versicherungspflicht oder -freiheit der Beschäftigung beurteilen. Diese Erklärung nehmen Sie zudem zu den Entgeltunterlagen. Sie dient als Nachweis, dass Sie Ihrer Prüfverpflichtung ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Frau Müller lässt sich von einem neuen Mitarbeiter, für den die Versicherungsfreiheit als Minijob oder kurzfristige Beschäftigung infrage kommt, vor Beginn der Beschäftigung einen entsprechenden Fragebogen ausfüllen. Darin wird angegeben, ob er aktuell oder im laufenden Kalenderjahr (für die Beurteilung der Berufsmäßigkeit) noch andere Beschäftigungen ausgeübt hat. Außerdem lässt sie sich die erforderlichen Nachweise wie einen Rentenbescheid oder eine Schulbescheinigung vorlegen und nimmt diese zu den Entgeltunterlagen. So kann sie die versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen und hat zugleich gegenüber dem Betriebsprüfer den Nachweis, dass eine sorgfältige Prüfung erfolgt ist.

www.minijob-zentrale.de

Hinweis Die Beurteilung der Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungen ist nicht immer ganz einfach. Deshalb bietet die TK Fachinformationen zu diesem Thema an. Mehr dazu finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2122434.

Bei der TK finden Sie ein ausführliches Beratungsblatt zu diesem Thema unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031418.

Beschäftigung von Studierenden

Bei regelmäßigem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze (603 EUR) trotzdem Versicherungsfreiheit in der KV, PV und ALV.

Voraussetzungen:

- „ordentlich“ Studierende,
- Studium überwiegt (20-Stunden-Grenze),
- Höhe des Entgelts spielt keine Rolle.

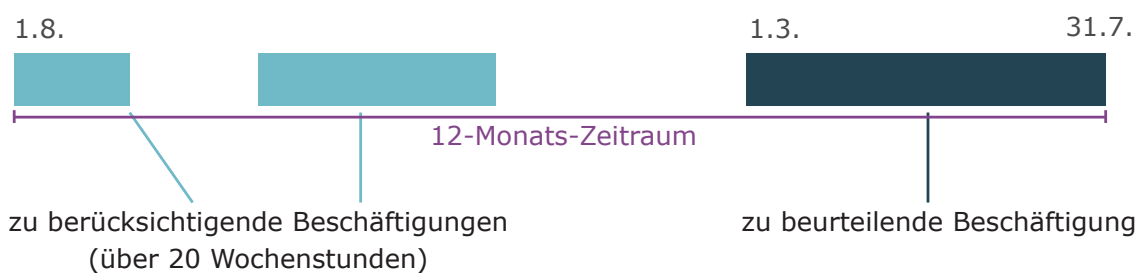
Hinweis | In RV besteht immer Versicherungspflicht – keine Befreiung möglich.

Beschäftigung von Studierenden

26-Wochen-Regelung

Beschäftigungen mit mehr als 20 Std./Woche (Semesterferien, Abend- und Nachtstunden): Befristung im Voraus, Ausübung nur in insgesamt maximal 26 Wochen jährlich.

Nicht Kalenderjahr, sondern ein Zeitjahr gilt – gerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung zwölf Monate zurück.



Beschäftigung von Studierenden Studierende müssen sich oft neben ihrem Studium etwas hinzuverdienen. Da auch diese Personengruppe vom Gesetzgeber nicht als „berufsmäßig beschäftigt“ angesehen wird, gelten für Studierende in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung (sogenannte Werkstudenten) einige Besonderheiten.

Folie 11 Natürlich gelten zunächst die Regelungen für Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen. Besteht danach aber keine Versicherungsfreiheit, sind die besonderen Bestimmungen für Studierendenbeschäftigungen zu prüfen, die sogenannte Werkstudentenregelung. Danach kann Versicherungsfreiheit allerdings nur in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bestehen. In der Rentenversicherung bleibt es bei der Versicherungspflicht. Eine Befreiung davon ist – anders als bei den Minijobs – nicht möglich.

Die Werkstudentenregelung gilt für Studierende, die an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder Fachhochschule immatrikuliert, also eingeschrieben, sind und das Studium in Vollzeit ausüben. So sind beispielsweise sogenannte Gasthörer oder Studierende in einem Urlaubssemester ausgenommen.

Die Werkstudentenregelung gilt nur, wenn Studierende den größeren Teil ihrer Zeit und Arbeitskraft für das Studium aufwenden. Das ist immer dann der Fall, wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird. Abweichend kann sie auch angewandt werden, wenn die Beschäftigung nur in vorlesungsfreien Zeiten (zum Beispiel in den Semesterferien oder nur am Wochenende) ausgeübt wird.

Folie 12 Wird die 20-Stunden-Grenze durch Beschäftigungszeiten am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden oder in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) überschritten, findet die 26-Wochen-Regelung Anwendung. Danach bleibt der Status eines Werkstudenten erhalten, wenn das Ende des Zeitraums, in dem der Studierende mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, bereits im Voraus bekannt ist und wenn er innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahres) an höchstens 26 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden arbeitet.

Berechnet wird dies vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurück. In dieser Zeitspanne werden alle Zeiträume zusammengerechnet, in denen der Studierende mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat beziehungsweise arbeiten wird.

Frau Müller lässt sich von einem neuen Mitarbeiter, für den die Werkstudentenregelung infrage kommt, vor Beginn der Beschäftigung eine schriftliche Erklärung geben, ob er aktuell oder in den vergangenen zwölf Monaten noch andere Beschäftigungen ausübt oder ausgeübt hat. Außerdem lässt sie sich die Immatrikulationsbescheinigung vorlegen und nimmt diese zu den Entgeltunterlagen. So kann sie die versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen und hat zugleich gegenüber dem Betriebsprüfer den Nachweis, dass sie eine sorgfältige Prüfung vorgenommen hat.

Hinweis Die Beurteilung der Versicherungsfreiheit von Studierenden ist nicht immer ganz einfach. Deshalb bietet die TK eine eigene Fachinformation zu diesem Thema an. Mehr dazu finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2147120.

Bei der TK finden Sie ein ausführliches Beratungsblatt zu diesem Thema (Suchnummer 2033352).

Praxistipp Dort finden Sie auch Hinweise für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten.

Beschäftigung von Rentnern Auch bei der Beschäftigung von Rentnern müssen einige Besonderheiten bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung beachtet werden. Diese sind abhängig von der **Art** der bezogenen Rente.

Keine Auswirkungen hat der Bezug einer Hinterbliebenenrente, also einer Witwen-, Witwer-, Erziehungs- oder Waisenrente. Gleiches gilt für eine Rente der gesetzlichen Unfallversicherung oder private Versicherungen oder Leibrenten.

Einfluss auf die Beurteilung der Versicherungspflicht haben aber Renten wegen Erwerbsminderung und Altersrenten. Grundsätzlich unproblematisch ist **ein** neben dem Rentenbezug ausgeübter Minijob.

Bezieher einer teilweisen Erwerbsminderungsrente Eine teilweise Erwerbsminderungsrente (früher Berufsunfähigkeitsrente) wird gezahlt, wenn Betroffene noch in bestimmtem Umfang einer Beschäftigung nachgehen können. Für diese Personen besteht in einer nebenher ausgeübten, mehr als geringfügigen Beschäftigung Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen.

Bezieher einer vollen Erwerbsminderungsrente Folie 13

Wird eine volle Erwerbsminderungsrente (früher Erwerbsunfähigkeitsrente) gezahlt, gilt folgende Regelung:

- In der Krankenversicherung besteht Versicherungspflicht, es wird aber der ermäßigte Beitragssatz erhoben, weil kein Anspruch auf Krankengeld besteht.
- In der Pflegeversicherung gibt es keine Besonderheiten, es besteht Versicherungspflicht.
- In der Rentenversicherung besteht ebenfalls Versicherungspflicht. Die Beiträge werden später bei der Altersrente berücksichtigt.
- In der Arbeitslosenversicherung besteht keine Versicherungspflicht, weil der Rentner aufgrund seiner Erwerbsminderung nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Die Minderung der Leistungsfähigkeit muss von der Bundesagentur für Arbeit extra **festgestellt** werden. Es ist dann auch kein Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Hinzuverdienstgrenze Erwerbsminderungsrentner dürfen nicht in unbegrenzter Höhe zu ihrer Rente hinzuverdienen. Vielmehr gibt es sogenannte Hinzuverdienstgrenzen. Diese werden jährlich angepasst. Sie sind – je nach Rentenart – unterschiedlich hoch.

- Bei Bezug einer **teilweisen** Erwerbsminderungsrente beträgt die Hinzuverdienstgrenze 41.527,50 Euro jährlich (2026).
- Bei einer **vollen** Erwerbsminderungsrente dürfen lediglich 20.763,75 Euro (2026) hinzuverdient werden, ohne dass eine Anrechnung auf die Rente droht.

In Einzelfällen kann die Hinzuverdienstgrenze auch höher sein. Das ergibt sich aus dem Rentenbescheid. Im Zweifelsfall sollten die Betroffenen immer zuvor Rücksprache mit der Rentenversicherung nehmen, um Rechtsnachteile und Rentenkürzungen zu vermeiden.

Arbeitgeber sollten die betroffenen Mitarbeiter auf die Beachtung der Entgeltgrenzen hinweisen.

Beschäftigung von Rentnern

Altersrente – **vor** Erreichen der Regelaltersgrenze

Auswirkungen bei Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze für mehr als geringfügige Beschäftigung:

Versicherungszweig	Auswirkungen
KV	Versicherungspflicht, ermäßigter Beitragssatz
PV	Versicherungspflicht
RV	Versicherungspflicht
ALV	Versicherungspflicht

Beschäftigung von Rentnern

Altersrente – **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze

Auswirkungen bei Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze für mehr als geringfügige Beschäftigung:

Versicherungszweig	Auswirkungen
KV	Versicherungspflicht, ermäßigter Beitragssatz
PV	Versicherungspflicht
RV	Versicherungsfrei, Arbeitgeberbeitrag ist zu zahlen
ALV	Versicherungsfrei, Arbeitgeberbeitrag ist zu zahlen

Bezieher einer Altersrente Bei einem Altersrentner muss man unterscheiden, ob dieser bereits die sogenannte Regelaltersgrenze erreicht hat oder nicht (das ergibt sich aus dem Rentenbescheid).

Folie 14 Hat der Altersrentner die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, gilt folgende Regelung:

- In der Krankenversicherung besteht Versicherungspflicht, es wird aber nur der ermäßigte Beitragssatz erhoben, kein Anspruch auf Krankengeld besteht.
- In den anderen Versicherungszweigen besteht Versicherungspflicht.

Folie 15 Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ändert sich das Bild in in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

- In der Rentenversicherung endet die Versicherungspflicht mit Erreichen der Regelaltersgrenze (mit Ablauf des Monats). Der Beschäftigte kann aber durch Erklärung gegenüber seinem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten, weiterhin Beiträge zahlen und dadurch seine Rente steigern. Die Erklärung muss der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentieren. Sie wirkt für die Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. In jedem Fall muss der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil entrichten.
- In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit. Allerdings muss der Arbeitgeber seinen Anteil an den Beiträgen entrichten.

Für Altersrentner gibt es seit 2023 keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Das gilt unabhängig davon, ob die Regelaltersgrenze erreicht wurde oder nicht. Hintergrund ist der Fachkräftemangel. Durch den Wegfall der Einkommensgrenzen soll die Bereitschaft der älteren Mitarbeiter gefördert werden, auch über den Rentenbeginn hinaus weiter tätig zu bleiben.

Von Bedeutung ist das Erreichen der Regelaltersgrenze auch für die Anwendung der so genannten Aktivrente ab 2026. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist – unter bestimmten Voraussetzungen – ein Entgelt von bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei. Für die Sozialversicherung sind aber trotzdem die entsprechenden Beiträge zu zahlen.

Hinweis Die Beurteilung der Versicherung von Rentnern ist nicht immer ganz einfach. Deshalb bietet die TK Fachinformationen zu diesem Thema an. Mehr dazu finden Sie auf firmenkunden.tk.de (**Suchnummer 2122430**).

Bei der TK finden Sie ein ausführliches Beratungsblatt zu diesem Thema unter der **Suchnummer 2031416**.

Praxistipp Dort finden Sie auch Hinweise für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Pensionären in einer Nebenbeschäftigung.

Frau Müller lässt sich von einer neuen Mitarbeiterin, die eine Rente bezieht, den Rentenbescheid vorlegen und nimmt diesen zu den Entgeltunterlagen. So kann sie die versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen und hat zugleich gegenüber dem Betriebsprüfer den Nachweis, dass sie eine sorgfältige Prüfung vorgenommen hat. Hat die Beschäftigte die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, legt sich Frau Müller einen Termin zu diesem Datum an, um die Beurteilung dann neu vorzunehmen.

Mehrfachbeschäftigte Manchmal reicht **eine** Beschäftigung nicht aus, um den Lebensunterhalt sicherzustellen. Oder es gibt nur eine Teilzeitstelle, sodass das Einkommen an anderer Stelle aufgebessert werden muss. Auch wenn mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt werden, sind grundsätzlich alle sozialversicherungspflichtig. Ausnahmen gibt es nur bei den Minijobs, aber um diese soll es hier nicht gehen.

Bei mehreren, für sich allein betrachtet versicherungspflichtigen Beschäftigungen gibt es einige Dinge zu beachten:

- Es gibt nur eine Einzugsstelle. Für den Beitragseinzug und die Meldungen ist immer die Krankenkasse des Beschäftigten zuständig (nur bei versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigungen ist es ausnahmsweise die Mini-job-Zentrale). So laufen die Meldungen und Informationen der beiden (oder noch mehr) Arbeitgeber eines Mehrfachbeschäftigten an einer Stelle zusammen.
- Beiträge werden insgesamt nur aus der Beitragsbemessungsgrenze berechnet – dazu später mehr. Die Krankenkasse überprüft die gemeldeten Entgelte am Jahresende und fordert – falls notwendig – sogenannte Monatsmeldungen von den Arbeitgebern an. Anhand dieser Meldungen kann die Krankenkasse dann die Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze feststellen und den Arbeitgebern Entsprechendes zurückmelden.
- Die Meldungen werden nicht gesondert gekennzeichnet.
- Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Arbeitgeber von der Aufnahme einer weiteren Beschäftigung zu unterrichten.

Besonderheiten in der Krankenversicherung

Versicherungspflichtgrenze Folie 16 In der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es eine Besonderheit. Hier ist die Versicherungspflicht zusätzlich von der Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts abhängig. Übersteigt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) von 77.400 Euro im Jahr 2026, ist der Arbeitnehmer versicherungsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Zum regelmäßigen Entgelt zählen neben dem laufenden Arbeitsentgelt auch einmalige Zuwendungen, wenn diese mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

Achtung Die Versicherungspflicht endet erst mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Versicherungspflichtgrenze überschritten wird, allerdings nur dann, wenn das Entgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Grenze ebenfalls übersteigt.

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 bereits vollwertig privat krankenversichert waren, gilt die Grenze von 69.750 Euro im Jahr 2026.

Auf die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung hat die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung keine Auswirkungen.

Übersteigt das Entgelt bereits zu Beginn der Beschäftigung die Versicherungspflichtgrenze, so tritt die Krankenversicherungsfreiheit sofort ein.

Frau Müller befragt jeden neuen Mitarbeiter, ob er eine weitere Beschäftigung ausübt. Einen entsprechenden Hinweis bekommt sie aber auch, wenn sie die Steuerabrechnungsdaten (ELStAM) abrufen. Erscheint dort die Steuerklasse VI, handelt es sich höchstwahrscheinlich um eine Zweitbeschäftigung. Außerdem enthält jede Entgeltabrechnung einen Hinweis auf die Verpflichtung, die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Arbeitgeber zu melden.

Frau Müller prüft bei jeder Neueinstellung, ob die Krankenversicherungspflichtgrenze überschritten wird. Nur so kann sie die zutreffende Beitragsgruppe ermitteln und die Beiträge oder den Beitragszuschuss richtig berechnen. Außerdem überprüft sie am Jahresende, ob sich durch Veränderungen am Entgelt oder an der Versicherungspflichtgrenze Handlungsbedarf ergibt.

Hinweis Die TK bietet Ihnen einen Jahresarbeitsentgeltrechner an. Damit können Sie das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt berechnen. Den Rechner finden Sie unter der **Suchnummer 2059296**.

Bei der TK finden Sie ein ausführliches Beratungsblatt zu diesem Thema unter **firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2068424)**.

Ausschluss der Krankenversicherung Folie 17 Die Krankenversicherungspflicht ist ausgeschlossen, auch wenn die Voraussetzungen der Versicherungspflicht (unter anderem die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt) erfüllt sind und die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten wird, aber die folgenden Voraussetzungen gegeben sind (§ 6 Abs. 3a SGB V):

- Die Versicherungspflicht würde nach Vollendung des 55. Lebensjahres eintreten,
- der Betreffende war in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht **nicht** gesetzlich versichert und
- der Betreffende war mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nicht versicherungspflichtig aufgrund einer hauptberuflichen Selbstständigkeit.

Damit soll verhindert werden, dass Personen, die sich für die private Krankenversicherung entschieden und damit keine solidarischen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung geleistet haben, später in den (für sie dann preisgünstigeren) Schutz der Solidargemeinschaft zurückkehren. Diese Regelung gilt in bestimmten Fällen auch, wenn zuletzt Zeiten im Ausland verbracht wurden. Dann kommt es gegebenenfalls auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Ausreise aus Deutschland an.

Frau Müller prüft beim Eintritt von Krankenversicherungspflicht als Erstes, ob das 55. Lebensjahr bereits überschritten wurde. Falls ja, muss sie in die weitere Prüfung einsteigen, ob die Voraussetzungen für den Ausschluss der Krankenversicherungspflicht gegeben sind. Im Zweifel klärt sie das mit der zuständigen Krankenkasse ab.

Eine Entscheidung fürs ganze Leben?

Die private und die gesetzliche Krankenversicherung (PKV, GKV) bestehen nebeneinander und sind für einige Personenkreise Konkurrenten. Das gilt ganz besonders für Arbeitnehmer, die wegen der Höhe ihres Arbeitsentgelts nicht krankenversicherungspflichtig sind. Diese können sich entscheiden, welchen Krankenversicherungsschutz sie wählen möchten. Das Problem: Der Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung ist – unter Einhaltung der Kündigungsfrist – problemlos möglich. Eine Rückkehr – wie eben gesehen – funktioniert nicht ohne Weiteres. Es gilt also sorgfältig abzuwägen, bevor man in die private Krankenversicherung wechselt.

Auf jeden Fall empfiehlt sich vor diesem Schritt eine ausführliche Beratung. Selbstverständlich können sich Betroffene gern an die TK wenden. Wer sich aber lieber völlig neutral beraten lassen möchte, für den sind die Verbraucherzentralen die richtigen Ansprechpartner.

Die wichtigsten Unterschiede zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung im Überblick:

Stichwort	GKV	PKV
Beitragshöhe	ist vom Einkommen abhängig und passt sich gegebenenfalls an vermindertes Einkommen an	nur abhängig vom Gesundheitsrisiko, das Einkommen spielt keine Rolle
Beitragsfreiheit	bei Krankengeldbezug oder einer anderen entsprechenden Geldleistung besteht Beitragsfreiheit	keine Beitragsfreiheit
Familienversicherung	Ehegatten und Kinder können kostenfrei mitversichert werden (Voraussetzung: kein oder nur ein geringes eigenes Einkommen, bei Kindern Altersgrenze)	nein, jedes Familienmitglied muss extra versichert werden
Geschäftsprinzip	Kostendeckung	in der Regel gewinnorientiert
Lebensalter	unerheblich	beitragsrelevant (Alter bei Versicherungsbeginn)
Gesundheitszustand	unerheblich	kann zu Risikozuschlägen bei den Beiträgen, zu Leistungsausschlüssen oder zur Ablehnung des Versicherungsantrags führen
Leistungsprinzip	Leistungsprinzip: grundsätzlich Sachleistungsprinzip	Kostenerstattung
Versicherungsprinzip	Solidaritätsprinzip	Äquivalenzprinzip
Wartezeiten	keine	grundsätzlich Wartezeiten

Erhalt der Mitgliedschaft in der KV/PV

Unterbrechung der Beschäftigung: Mitgliedschaft bleibt u. a. erhalten bei

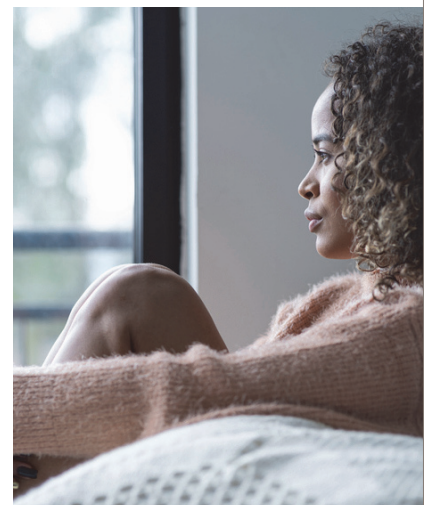
- rechtmäßigem Arbeitskampf (Streik, Aussperrung),
- Anspruch auf/Bezug von Kranken-, Mutterschafts-, Eltern- oder Pflegeunterstützungsgeld bzw. Elternzeit,
- Zahlung von Verletzten- oder Übergangsgeld.

Besonderheit | Erhalt Mitgliedschaft max. 1 Monat (z. B. bei unbezahltem Urlaub, unentschuldigtem Fernbleiben).

Erhalt der Mitgliedschaft in der KV/PV Beispiel 1

- Längere Erkrankung
- Entgeltfortzahlung bis 15.6.
- Krankengeldbezug vom 16.6. bis 30.9.
- Wiederaufnahme Beschäftigung am 1.10.

Mitgliedschaft in der KV/PV bleibt durchgehend erhalten.



Erhalt der Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung Folie 18 Auch wenn eine Beschäftigung – eine der Grundvoraussetzungen der Versicherungspflicht – unterbrochen wird, kann weiterhin Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bestehen.

Die Mitgliedschaft – und damit auch die Versicherungspflicht – bleibt während einer Unterbrechung der Beschäftigung erhalten

- bei rechtmäßigem Arbeitskampf (Streik, Aussperrung),
- bei Anspruch auf/Bezug von Kranken-, Mutterschafts-, Eltern- oder Pflegeunterstützungsgeld beziehungsweise Elternzeit und
- bei Zahlung von Verletzten- oder Übergangsgeld.

Beispiel (Folie 19) Die Arbeitnehmerin Frau Mersch erkrankt für längere Zeit und erhält ihr Arbeitsentgelt bis zum 15. Juni fortgezahlt. Vom 16. Juni bis 30. September erhält sie Krankengeld. Am 1. Oktober nimmt sie ihre Beschäftigung wieder auf.

Beurteilung: Die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt durchgehend erhalten. Es ist aber eine Unterbrechungsmeldung erforderlich.

Es gibt aber folgende Besonderheit: Bei unbezahltem Urlaub, rechtswidrigem Arbeitskampf oder unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit bleibt die Mitgliedschaft für längstens **einen** Monat erhalten. Auch bei freiwillig Versicherten gilt die Beitragspflicht grundsätzlich weiter fort, unter Umständen aber in geringerer Höhe.

Beispiel 2 (Folie 20) Herr Weiß tritt im Juni eine längere Reise ins Ausland an. Bis zum 15. Juni bekommt er sein Gehalt gezahlt. Bis dahin hat er bezahlten Urlaub. Anschließend nimmt er bis zum 30. September unbezahlten Urlaub. Seine Beschäftigung nimmt er am 1. Oktober wieder auf.

Beurteilung: Die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt vom 16. Juni bis 15. Juli (für einen Monat) erhalten. Ab dem 1. Oktober tritt wieder Versicherungspflicht ein. Es ist also eine Abmeldung zum 15. Juli und eine erneute Anmeldung zum 1. Oktober vorzunehmen.

Das Ende der Krankenversicherungspflicht bedeutet nicht, dass das Mitglied ohne Versicherungsschutz dasteht. Besteht keine anderweitige Absicherung, beispielsweise durch eine Familienversicherung oder eine private Krankenkasse, greift die sogenannte obligatorische Anschlussversicherung. Dabei handelt es sich zwar um eine Versicherungspflicht, sie wird aber hinsichtlich der Beitragshöhe und -zahlung wie eine freiwillige Versicherung behandelt.

Der betroffene Mitarbeiter sollte sich möglichst frühzeitig mit seiner Krankenkasse in Verbindung setzen, um den künftigen Krankenversicherungsschutz und eventuelle Beitragszahlungen zu klären.

Wichtig Eine Unterbrechungsmeldung ist nur erforderlich, wenn die Beschäftigung für einen vollen Kalendermonat unterbrochen wird. Grund dafür ist, dass in der Rentenversicherung jeder Monat als Beitragsmonat zählt, der an mindestens einem Tag mit beitragspflichtigem Entgelt belegt ist.

Bei einer Unterbrechung der Beschäftigung prüft Frau Müller, um welchen Tatbestand es sich handelt. Das passiert üblicherweise im Rahmen der monatlichen Entgeltabrechnung. Danach entscheidet sie, ob sie eine Abmeldung oder eine Unterbrechungsmeldung vornehmen muss.

Auch noch zu beachten

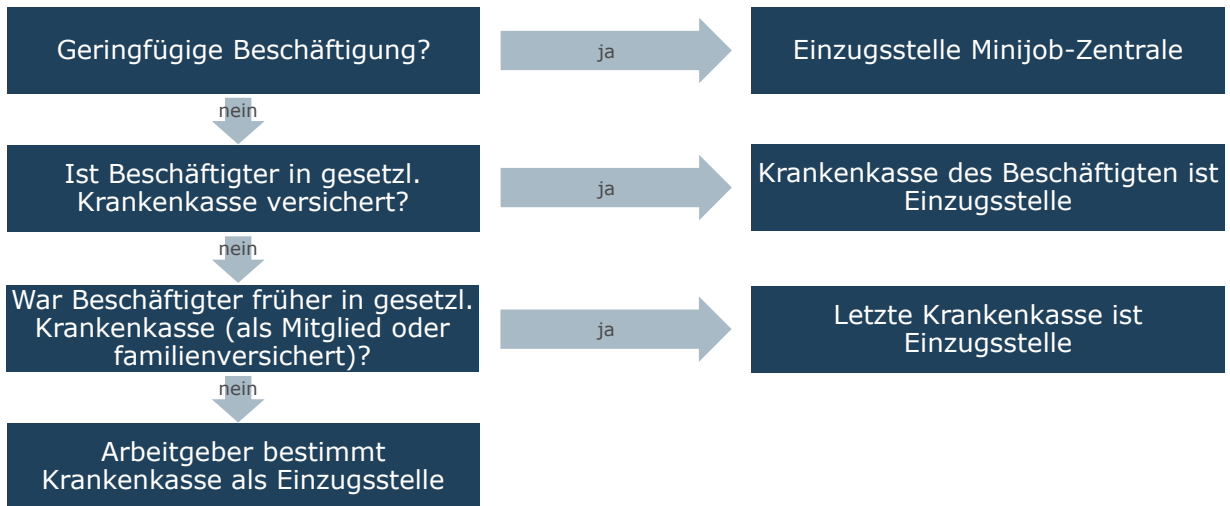
Das Statusfeststellungsverfahren Wie schon dargestellt, muss bei einer Beschäftigung eine gewisse Abhängigkeit vom Arbeitgeber bestehen. Das kann beispielsweise bei geschäftsführenden Gesellschaftern einer GmbH oder bei einer Mitarbeit im Rahmen der familiären Unterstützung eventuell nicht der Fall sein. Deshalb schreibt der Gesetzgeber in diesen Konstellationen das sogenannte obligatorische Statusfeststellungsverfahren vor. Aufgrund einer entsprechenden Kennzeichnung in der Anmeldung wird die Clearingstelle der Rentenversicherung tätig und überprüft, ob es sich um eine abhängige, also versicherungspflichtige Beschäftigung oder um eine selbstständige Tätigkeit mit Unternehmerrisiko oder um eine – ebenfalls nicht versicherungspflichtige – familienhafte Mitarbeit handelt. Das Statusfeststellungsverfahren kann auch auf freiwilliger Basis angestoßen werden, wenn Zweifel am Vorliegen einer Beschäftigung bestehen, beispielsweise bei bestimmten Werk- oder Dienstverträgen.

Internationales Sozialversicherungsrecht Bei einer Entsendung eines Beschäftigten von einem ausländischen Arbeitgeber nach Deutschland besteht unter Umständen keine Versicherungspflicht nach deutschem Recht. Das hängt von vielen Faktoren ab, beispielsweise vom Herkunftsland, der Staatsangehörigkeit, der Dauer der Entsendung und einigen anderen Faktoren mehr.

Grundlage dafür, dass eine Versicherung in Deutschland nicht zustande kommt, kann das EU-Recht, ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen oder die sogenannte Einstrahlung sein.

Hinweis Da die Themen Entsendung und Einstrahlung sehr komplex sind, wird hier auf eine detaillierte Darstellung verzichtet. Auch hierzu bietet die TK aber Fachinformationen an. Mehr dazu finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de) unter der **Suchnummer 2110014**.

Zuständige Einzugsstelle



21 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

Abfrage der zuständigen Krankenkasse

- Die zuständige Krankenkasse kann digital beim GKV-Spitzenverband erfragt werden.
- Voraussetzungen:
 - Der Beschäftigte macht keine, falsche oder unvollständige Angaben
 - Die Rentenversicherungsnummer ist bekannt (ggf. Abfrage beim RV-Träger)
- Beim GKV-Spitzenverband gibt es **keine** Datei mit allen GKV-Mitgliedern, deshalb erfolgt eine Abfrage bei allen Krankenkassen.
- Rückmeldung von Krankenkasse an GKV-Spitzenverband, von dort an den Arbeitgeber mit Angabe der Betriebsnummer der zuständigen Kasse (Kennziffer 1) oder eine Mitgliedschaft ist nicht zu ermitteln (Kennziffer 2).

Wichtig! Die Rückmeldung ersetzt **nicht** die elektronische Mitgliedsbestätigung der Kasse.

22 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

2.2 Krankenkassenzuständigkeit – Einzugsstelle

Damit Sie die Beiträge und Meldungen nicht an viele verschiedene Sozialversicherungsträger zahlen beziehungsweise übermitteln müssen, fungieren die gesetzlichen Krankenkassen als sogenannte Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Sie als Arbeitgeber führen also die Beiträge für die

- Krankenversicherung,
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung,
- Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2) und
- Insolvenzgeldumlage

an die Krankenkasse ab. Ausgenommen sind lediglich die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung. Diese werden direkt mit der zuständigen Berufsgenossenschaft abgerechnet.

Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Beschäftigte versichert ist. Dabei kommt es nicht darauf an, nach welcher Vorschrift die Versicherung besteht. Ist der Beschäftigte nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern privat versichert, ist die gesetzliche Krankenkasse zuständig, bei der er zuletzt vorher versichert war. Gibt es eine solche Kasse nicht (mehr), bestimmt der Arbeitgeber eine Krankenkasse als Einzugsstelle.

Folie 21 Und noch eine Ausnahme: Für versicherungsfreie geringfügige Beschäftigungen, also für Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen, ist die Minijob-Zentrale die Einzugsstelle – unabhängig davon, welches die Krankenkasse des Beschäftigten ist.

Krankenkassenwahlrecht Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben ein umfangreiches Wahlrecht unter den gesetzlichen Krankenkassen. Grundsätzlich können sie jede der Kassen wählen. Ausgenommen sind nur regionale Kassen (zum Beispiel AOK), wenn diese weder für den Wohn- noch für den Beschäftigungsort des Versicherten zuständig sind, und geschlossene Betriebskrankenkassen, die nur Versicherte aus den Betrieben aufnehmen, für die sie errichtet sind. Davon gibt es noch 20 Kassen (Stand Januar 2026).

An die Entscheidung für eine Krankenkasse ist das Mitglied für 12 Monate gebunden. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers können versicherungspflichtige Mitglieder allerdings sofort eine neue Kasse wählen.

Der Arbeitgeber meldet den Beschäftigten bei der Krankenkasse an, die dieser ihm angibt. Er erhält dann eine elektronische Mitgliedsbescheinigung der Kasse, in der diese die Mitgliedschaft bestätigt. Sollte im Ausnahmefall ein sofortiger Wechsel nicht möglich sein oder ist die Zuständigkeit der Kasse aus anderen Gründen nicht gegeben, wird der Arbeitgeber natürlich auch elektronisch informiert. Dann ist gegebenenfalls eine Ummeldung an die tatsächlich zuständige Kasse erforderlich.

Will ein Mitglied die Krankenkasse wechseln, muss es nur einen entsprechenden Antrag bei der neuen Krankenkasse stellen. In vielen Fällen geht das sogar telefonisch. Die neue Kasse kümmert sich dann um alles Weitere.

Folie 22 Seit 2024 besteht die Möglichkeit, die zuständige Krankenkasse über den GKV-Spitzenverband elektronisch abzufragen. Das ist immer dann möglich, wenn der Beschäftigte nicht weiß, bei welcher Krankenkasse er versichert ist, oder keine Auskunft darüber gibt.

Für die Anfrage ist die Angabe der Rentenversicherungsnummer des Beschäftigten erforderlich. Die Abfrage erfolgt entweder aus dem Entgeltabrechnungsprogramm heraus oder über das SV-Meldeportal (dazu später mehr). Gestellt werden sollte die Anfrage nur, wenn die Angabe nicht anderweitig beschafft werden kann. Da es beim GKV-Spitzenverband keine Datei mit allen Versicherten gibt, wird von dort eine elektronische Anfrage an alle Krankenkassen gerichtet. Die Rückmeldung wird dem Arbeitgeber dann ebenfalls elektronisch an den Spitzenverband übermittelt.

Die Rückmeldung erfolgt von der Krankenkasse an den GKV-Spitzenverband, von dort an den Arbeitgeber. Entweder wird die Betriebsnummer der zuständigen Kasse übermittelt (Kennziffer 1) oder mit der Kennziffer 2 der Hinweis gegeben, dass eine Mitgliedschaft nicht zu ermitteln ist.

Weitere Informationen zum Kassenwahlrecht finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2092950.

Rückkehr von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung? Mancher hat seine Entscheidung, in die private Krankenversicherung zu wechseln, schon bereut. Dann stellt sich die Frage, ob eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse möglich ist. Liegt das regelmäßige Entgelt bei Beschäftigungsbeginn unter der Versicherungspflichtgrenze, besteht grundsätzlich Krankenversicherungspflicht. Zugleich hat der Beschäftigte ein Sonderkündigungsrecht bei der privaten Versicherung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen. Er muss nur den Eintritt der Pflichtversicherung nachweisen. Hat er allerdings das 55. Lebensjahr vollendet, funktioniert das nicht mehr – Krankenversicherungspflicht tritt nicht mehr ein.

Bei einem Rückkehrwunsch in die gesetzliche Krankenversicherung sollte der Betroffene Kontakt mit der TK aufnehmen. Wir beraten gern über die Möglichkeiten.

2.3 Meldungen

Ein wichtiger Bestandteil der Aufgaben des Arbeitgebers ist das Meldeverfahren. Nur so können die Sozialversicherungsträger die Leistungen für ihre Versicherten zur Verfügung stellen. Das Meldeverfahren beginnt bei Aufnahme der Beschäftigung mit der Anmeldung, in einigen Fällen mit der Sofortmeldung – aber dazu später mehr.

Grundsätze zum Meldeverfahren Folie 23 Die persönlichen Daten Ihrer Beschäftigten entnehmen Sie bitte immer amtlichen Unterlagen, also etwa dem Personalausweis oder Pass, der Meldebestätigung oder dem Aufenthaltstitel.

Die Rentenversicherungsnummer wurde bislang meist aus dem Sozialversicherungsausweis entnommen. Diesen gibt es seit 2023 nicht mehr. Versicherte erhalten bei der Vergabe einer neuen Rentenversicherungsnummer lediglich ein entsprechendes Schreiben der Rentenversicherung. Bisher konnte die Versicherungsnummer auch aus diesen Unterlagen entnommen werden, das ist seit 2026 nicht mehr zulässig.

Der Arbeitgeber ruft jetzt bei jeder Neuanlage eines Beschäftigten die Rentenversicherungsnummer im Dialogverfahren bei der Rentenversicherung ab (aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal).

Die Rückmeldung erfolgt dann unverzüglich, oft innerhalb weniger Minuten.

Die Angabe der Rentenversicherungsnummer ist das zentrale Ordnungsmerkmal und deshalb besonders wichtig. Hat der Beschäftigte noch keine Rentenversicherungsnummer, geben Sie bitte zusätzlich die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Daten an, insbesondere den vollständigen Namen, den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort, das Geburtsland, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit und die Privatanschrift.

Haben Sie schon einmal einen Mitarbeiter beschäftigt, verfügen Sie bereits über eine Betriebsnummer. Falls nicht, beantragen Sie diese bitte beim Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit. Der Antrag ist elektronisch über das Portal www.arbeitsagentur.de zu stellen. Die Betriebsnummer ist für das Unternehmen das, was für den Beschäftigten die Rentenversicherungsnummer ist – das eindeutige Ordnungsmerkmal. Die Betriebsnummer ist nicht nur für Meldungen wichtig, sondern auch für den Beitragsnachweis und die Beitragszahlung an die Einzugsstelle.

Informationen zum Betriebsnummernservice erhalten Sie unter: www.arbeitsagentur.de.

So erreichen Sie den **Betriebsnummernservice** direkt:
Telefon: 0800 4 5555 01
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Für die Abgabe der Meldung ist der elektronische Datenaustausch zwischen Arbeitgeber und Einzugsstelle gesetzlich vorgeschrieben. Die Übermittlung erfolgt üblicherweise direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm heraus, soweit dieses dafür von der Sozialversicherung geprüft und zugelassen ist.

Das SV-Meldeportal

- Online-Datenspeicher
- Registrierung und Zugang über ELSTER-ID
- ermöglicht alle relevanten Meldevorgänge



Kosten

- Einzellizenz (Single-Mandant) 36 Euro
- Mehrlizenz (Multi-Mandant) 99 Euro

jeweils für drei Jahre

Mehr Informationen | www.sv-meldeportal.de

Fakten zur Anmeldung

Anmeldefrist	nächste Gehaltsabrechnung, spätestens sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung
Empfänger	Einzugsstelle
Abgabegrund	10
Personengruppen-schlüssel	z. B. 101 (ohne Besonderheiten) oder verschiedene Zuordnungen (z. B. 109 für Minijobs)
Beitragsgruppen-schlüssel	getrennt nach KV, RV, ALV, PV
Tätigkeitsschlüssel	5 Stellen für die ausgeübte Tätigkeit, weitere Angaben zur Schul- und Ausbildung, Zeitarbeit und Vertragsform
Statuskennzeichen	1 = Familienangehörige; 2 = GmbH-Geschäftsführer

SV-Meldeportal Folie 24 Wenn eine Übermittlung von Daten aus dem Entgeltabrechnungsprogramm heraus nicht möglich ist, steht das SV-Meldeportal im Internet zur Verfügung.

Darüber können alle Meldungen und Beitragsnachweise sowie andere Kommunikationsdaten zwischen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger übermittelt werden. Das Portal hat die Ausfüllhilfe sv.net abgelöst. Neben der Datenübermittlung steht auch ein Datenspeicher (Cloud-Anwendung) zur Verfügung. So müssen die Daten der Mitarbeiter nicht bei jeder Meldung wieder neu eingegeben werden.

Für die Registrierung und Anmeldung zum Portal wird eine besondere ELSTER-ID des Finanzamtes verwendet.

Die Nutzung des Portals ist kostenpflichtig. Single-User, also Nutzer mit nur einer Betriebsnummer, zahlen 36 Euro für drei Jahre, für die Nutzung für mehrere Betriebsnummern oder Mandanten (zum Beispiel Steuerberater) werden 99 Euro für drei Jahre fällig.

Mehr Informationen, die Registrierungsmöglichkeit und den Zugang zum Portal finden Sie unter www.sv-meldeportal.de.

Die Anmeldung Folie 25 Die Aufnahme einer Beschäftigung wird mit der Anmeldung angezeigt. Das gilt auch für versicherungsfreie Beschäftigungen wie Minijobs oder kurzfristige Beschäftigungen. Die Meldungen gehen immer an die zuständige Einzugsstelle, also die Krankenkasse oder – bei Minijobs und versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen – an die Minijob-Zentrale.

Meldefrist Die Anmeldung ist grundsätzlich mit der nächsten Entgeltabrechnung zu übermitteln, spätestens aber innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn.

Abgabegrund Der Zweck einer Meldung wird mit dem Abgabegrund verschlüsselt. Bei der Anmeldung ist das der Abgabegrund „10“.

Personengruppenschlüssel

Beispiele

101 SV-pflichtig Beschäftigte ohne Besonderheiten

102 Auszubildende

106 Werkstudenten

109 Geringfügig entlohnte Beschäftigte

110 Kurzfristig Beschäftigte

119 Versicherungsfreie Altersvollrentner

120 Versicherungspflichtige Altersvollrentner

Beitragsgruppenschlüssel

KV

- 0** kein Beitrag
- 1** allgemeiner Beitrag
- 3** ermäßigter Beitrag
- 6** Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte
- 9** Firmenzahler bei freiwilliger Mitgliedschaft

RV

- 0** kein Beitrag
- 1** voller Beitrag
- 3** halber Beitrag
- 5** Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte

ALV und PV

- 0** kein Beitrag
- 1** voller Beitrag
- 2** halber Beitrag

Reihenfolge der Schlüssel



Personengruppenschlüssel Zur Unterscheidung verschiedener Personengruppen und zur automatischen Zuordnung zur richtigen Einzugsstelle gibt es einen Personengruppenschlüssel. Für den „normalen“ Beschäftigten ohne Besonderheiten wird der Schlüssel „101“ verwendet.

Besondere Schlüssel gibt es für (Auswahl) **Folie 26:**

Personenkreis	Schlüsselzahl
Auszubildende	102
Minijobber	109
Werkstudierende	106
kurzfristig Beschäftigte	110
Altersvollrentner (versicherungsfrei)	119
Altersvollrentner (versicherungspflichtig)	120

Beitragsgruppenschlüssel Folie 27 Die Beitragsgruppenschlüssel zeigen an, zu welchem Zweig der Sozialversicherung der Beschäftigte Beiträge zu leisten hat.

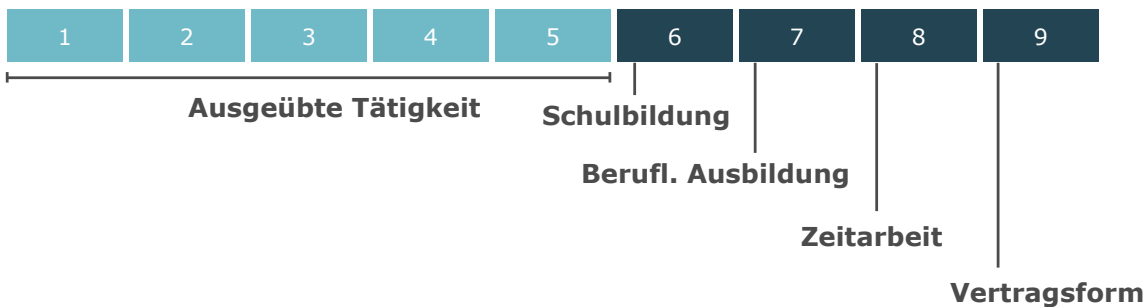
Diese sind im SV-Meldeportal und in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegt und werden bei entsprechender Auswahl geschlüsselt dargestellt.

Tätigkeitsschlüssel Folie 28 auf der Folgeseite Zur Steuerung des Arbeitsmarktes und für statistische Zwecke ist in den Meldungen ein Tätigkeitsschlüssel anzugeben. Neben der ausgeübten Tätigkeit (fünf Stellen), wird der (höchste) erreichte Schulabschluss und die berufliche Ausbildung angegeben. Außerdem werden Zeitarbeitsverhältnisse (Arbeitnehmerüberlassung) gekennzeichnet und die Vertragsform, also ob es sich um eine Teilzeit- oder Vollzeit-Beschäftigung handelt und ob diese befristet oder unbefristet ist, weitergegeben.

Das vollständige Schlüsselverzeichnis finden Sie bei der Bundesagentur für Arbeit unter <https://www.arbeitsagentur.de/betriebsnummern-service/taetigkeitsschluesel>

Tätigkeitsschlüssel

- Bundesagentur für Arbeit benötigt Angaben zur Tätigkeit für statistische Zwecke
- Tätigkeitsschlüssel: neun Stellen; Angaben zu folgenden Sachverhalten von Beschäftigten:



Tätigkeitsschlüssel Online | www.arbeitsagentur.de (Rubrik: Unternehmen)

Meldungen bei Minijobs und kurzfristigen Beschäftigungen

- Grundsätzlich gelten dieselben Meldevorschriften.
- Besonderheiten bei Personengruppen
 - geringfügig entlohnte Beschäftigte (109)
 - kurzfristig Beschäftigte (110)
- Bei Bestimmung der Beitragsgruppen für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist darauf zu achten,
 - ob sie gesetzlich (6) oder privat (0) krankenversichert sind und
 - ob sie sich von der RV-Pflicht haben befreien lassen (1 oder 5) oder
 - es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt (Beitragsgruppe 0000).

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen Folie 29

Grundsätzlich gelten dieselben Meldevorschriften für Minijobs und versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen. Allerdings werden diese eben anders verschlüsselt (Personengruppenschlüssel) und der Empfänger der Meldung ist nicht die Krankenkasse, sondern die Minijob-Zentrale.

Zu beachten ist auch die besondere Beitragsgruppe in der Kranken- und Rentenversicherung bei Minijobs. Bei kurzfristigen Beschäftigungen gilt für alle Beitragsgruppen der Schlüssel „0“, weil hier keinerlei Beiträge gezahlt werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Besonderheiten auf:

Geringfügige Beschäftigung

	Personen- gruppe	Beitrags- gruppe KV	Beitrags- gruppe RV	Beitrags- gruppe ALV	Beitrags- gruppe PV
Geringfügig entlohnte	109	6	5 (oder 1 bei Versi- cherungspflicht)	0	0
Kurzfristige	110	0	0	0	0

Hinweis Besteht keine gesetzliche Krankenversicherung, muss der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht zahlen. Die Beitragsgruppe lautet dann „0“.

Bei kurzfristigen Beschäftigungen können auch An- und Abmeldung zusammen abgegeben werden, wenn die Abmeldung innerhalb der Frist für die Abgabe der Anmeldung mit abgegeben wird. Hierfür ist der Abgabegrund „40“ vorgesehen.

Für diesen Personenkreis ist keine Jahresmeldung abzugeben, da kein für die Rentenversicherung beitragspflichtiges Entgelt vorliegt.

Frau Müller ermittelt bei jeder Neueinstellung anhand des Arbeitsvertrages und der persönlichen Angaben des Mitarbeiters, welche Schlüsselzahlen jeweils angegeben werden müssen. Die dazu verwendeten Unterlagen dokumentiert sie in den Entgeltunterlagen.

Sofortmeldung Folie 30 In insgesamt elf Branchen ist bei Eintritt eines neuen Arbeitnehmers eine Sofortmeldung spätestens bis zur Arbeitsaufnahme abzugeben. Diese ersetzt nicht die Anmeldung. Durch die Abgabe der Sofortmeldung sollen die illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit erschwert werden.

Die zur Sofortmeldung verpflichteten Branchen sind:

- das Baugewerbe,
- das Personenbeförderungsgewerbe,
- das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- das Schaustellergewerbe,
- das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,
- das Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Unternehmen der Fleischwirtschaft, außer Fleischerhandwerk,
- das Prostitutionsgewerbe,
- das Wach- und Sicherheitsgewerbe,
- plattformbasierte Lieferdienste,
- Friseur- und Kosmetikgewerbe.

Hinweise In diesen Branchen sind die Beschäftigten zudem verpflichtet, Ausweisdokumente (Personalausweis, Pass) bei der Arbeit mit sich zu führen. Der Arbeitgeber muss sie darauf hinweisen. Die Sofortmeldung ersetzt nicht die normale Anmeldung. Die Sofortmeldung wird auch nicht der Einzugsstelle sondern direkt der Rentenversicherung übermittelt.

Da das Meldeverfahren sehr komplex ist, haben wir hier nur einen kleinen Auszug darstellen können. Auch hierzu bietet die TK aber spezielle Fachinformationen an. Mehr dazu finden Sie auf firmenkunden.tk.de unter der **Suchnummer 2147108**.

Zudem finden Sie ausführliche Informationen zum Meldeverfahren unter firmenkunden.tk.de (**Suchnummer 2032114**).

Die monatlichen Aktivitäten

In der Entgeltabrechnung gibt es einige klassische Tätigkeiten, die jeden Monat aufs Neue durchzuführen sind.

3

Der gefürchtete Monatsabschluss steht wieder einmal ins Haus. Die meisten Beschäftigten erhalten ihren Lohn zum Ende des Monats. Außerdem werden die Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Was Sie zu veranlassen haben, stellen wir auf den folgenden Seiten dar.

3.1 Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Folie 31 Zu den Aufgaben des Arbeitgebers gehört die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und die Abführung an die Einzugsstelle(n). Um ein einheitliches Verfahren und einheitliche Fälligkeitstermine sicherzustellen, gibt es den sogenannten Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Dazu gehören die Beiträge zur

- Krankenversicherung (Pflichtbeiträge),
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung.

Auch wenn sie nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören, gelten dieselben Regelungen ebenso für

- die Entgeltfortzahlungsversicherung U1 und U2 und
- die Insolvenzgeldumlage.

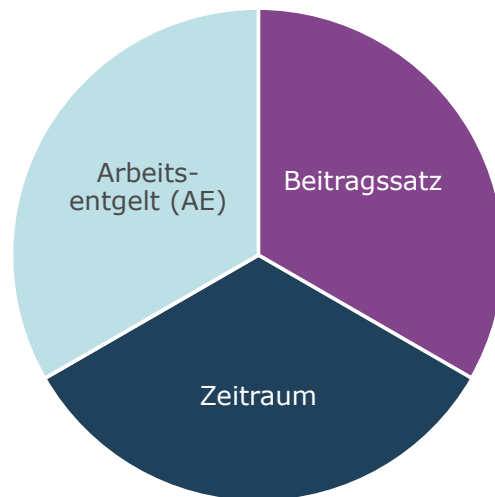
Diese Beträge werden beispielsweise auch über den monatlichen Beitragsnachweis abgeführt.

Zwar gehören die freiwilligen Beiträge zur Krankenversicherung, die vom Arbeitgeber einbehalten und abgeführt werden, nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag (es gelten hier sogar eigentlich andere Fälligkeiten), sie werden aber auch in den Beitragsnachweis aufgenommen und zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle abgeführt.

Der Arbeitnehmer kann das auch selbst übernehmen – dann erhält er den Beitragszuschuss des Arbeitgebers ausgezahlt.

Nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und nicht in den Beitragsnachweis gehören die Beiträge zur Unfallversicherung und die Künstlersozialabgabe. Diese müssen gesondert nachgewiesen und an die Unfallversicherung beziehungsweise die Künstlersozialkasse abgeführt werden.

Faktoren der Beitragsberechnung



Beitragsbemessungsgrundlage



3.2 Beitragsberechnung

Eine der wichtigsten Aufgaben des Arbeitgebers ist die monatliche Beitragsabrechnung. Für die Berechnung der Beiträge gibt es drei maßgebliche Faktoren:

- Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt,
- den Beitragssatz
- und den Beitragszeitraum.

Folien 32 und 33 Basis ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Den Begriff Arbeitsentgelt haben wir schon bei der Beurteilung der Versicherungspflicht behandelt. In der Regel gilt der Grundsatz: Steuerpflichtiges Entgelt ist auch beitragspflichtig.

Allerdings gibt es Ausnahmen. Im Sozialversicherungsrecht gilt grundsätzlich das sogenannte Zusätzlichkeitserfordernis.

Das bedeutet, dass das zusätzliche Entgelt nicht mit einem bestehenden oder künftig entstehenden Entgeltanspruch verrechnet wird.

Ein besonderes Beispiel ist die so genannte Aktivrente, bei der beschäftigte Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen können. Trotz der Steuerfreiheit ist das Entgelt aber – im Rahmen der für Altersrentner geltenden Besonderheiten – beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Hinweis Auf die Besonderheiten bei der Beitragsberechnung im Übergangsbereich (Midijobs) und bei Minijobs gehen wir im zweiten Teil der Grundlagen-Veranstaltung ein.

Für die Beitragsberechnung ist die Unterscheidung zwischen laufendem, in der Regel also monatlichem Entgelt und einmaligen Zahlungen, beispielsweise dem Weihnachtsgeld, zu treffen.

Als laufendes Arbeitsentgelt bezeichnet man die Einnahmen, die dem Beschäftigten für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum zufließen. Der Entgeltabrechnungszeitraum ist in der Regel der Kalendermonat. In der Praxis haben andere Abrechnungszeiträume als der Kalendermonat kaum noch Bedeutung.

Alle anderen Einnahmen, das heißt solche, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum, sondern aus einem bestimmten Anlass gezahlt werden, sind einmalige Einnahmen. Dazu gehören zum Beispiel das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Jubiläumszuwendungen.

Die Besonderheiten bei der zeitlichen Zuordnung von Einmalzahlungen haben wir im Beratungsblatt „Einmalzahlungen“ ausführlich erläutert, das Ihnen unter **firmenkunden.tk.de** (Suchnummer 2031414) zur Verfügung steht.

Grenzwerte seit 1. Januar 2026

Beitragsbemessungsgrenze KV und PV (bundeseinheitlich)

jährlich	69.750,00 EUR
monatlich	5.812,50 EUR

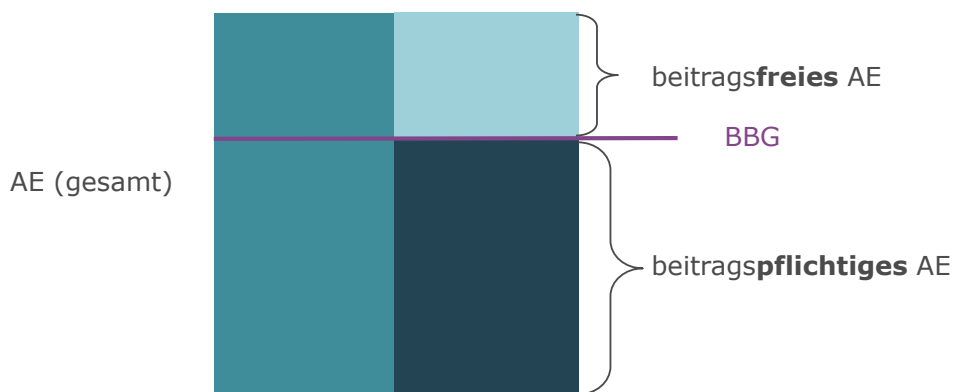
Beitragsbemessungsgrenze RV und ALV

Alte Bundesländer (einschl. West-Berlin)	
jährlich	101.400,00 EUR
monatlich	8.450,00 EUR

Hinweis | Seit 2025 sind die Grenzwerte in Ost und West gleich hoch!

Beitragsbemessungsgrenze

- Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (AE) durch BBG nach oben begrenzt
- AE oberhalb BBG → keine Beiträge



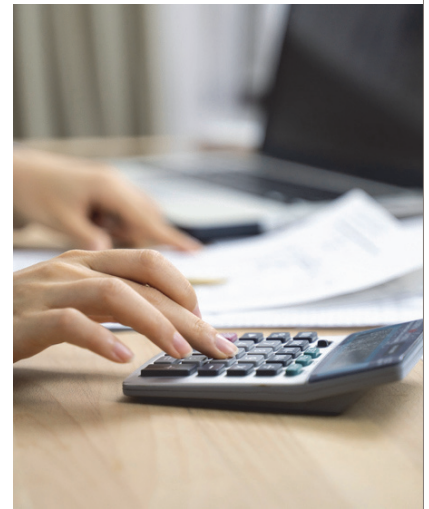
Beitragsbemessungsgrenzen Folien 34 und 35 Anders als im Steuerrecht gibt es in der Sozialversicherung Obergrenzen für die Beitragspflicht der Einnahmen. Diese orientieren sich an der Entwicklung der Arbeitsentgelte und werden jährlich angepasst. Es gibt verschiedene hohe Beitragsbemessungsgrenzen, nämlich einerseits für die Kranken- und Pflegeversicherung, andererseits für die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Einkünfte, die oberhalb dieser Grenzen liegen, werden für die Beitragsberechnung nicht berücksichtigt.

Beitragsbemessungszeitraum

... ergibt sich aus

- Abrechnungszeitraum (i. d. R. Kalendermonat) und
- dessen jeweiligen beitragspflichtigen Kalendertagen (SV-Tage).

Achtung | Bei Zuordnung ist nach laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zu unterscheiden!



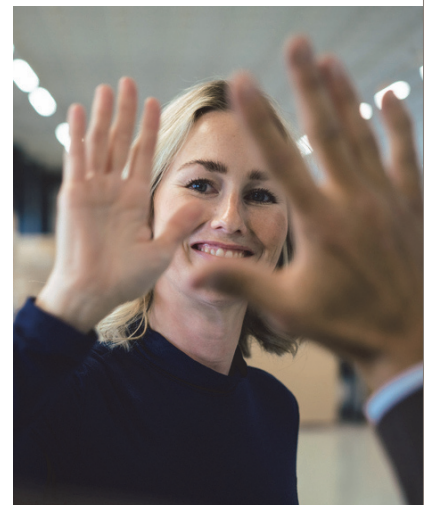
Beitragsbemessungsgrenze

- Formel für Teilzeiträume:

$$\frac{\text{Jahres-BBG} \times \text{SV-Tage}^*}{360}$$

- Volle Kalendermonate werden generell mit 30 Kalendertagen berücksichtigt,
- Teilmonate mit tatsächlichen Kalendertagen.

* SV-Tage = Kalendertage



Folien 36 und 37 Die Grenzwerte gelten jeweils für den Monat beziehungsweise das Kalenderjahr. Ist ein Beschäftigter nur in einem Teilmonat beitragspflichtig, wird die Beitragsbemessungsgrenze entsprechend gekürzt. Das kann zum Beispiel bei einem Beschäftigungsbeginn oder -ende im Laufe des Monats sein oder bei sogenannten beitragsfreien Zeiten, zum Beispiel beim Bezug von Krankengeld.

Beispiel (ohne Folie) Frau Klein ist arbeitsunfähig erkrankt. Ihre Entgeltfortzahlung endet am 7. Mai 2026. Vom folgenden Tag an erhält sie Krankengeld. Am 25. Mai 2026 kann sie ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Für den Mai 2026 fallen insgesamt 14 Sozialversicherungstage an:

$$\begin{aligned} 1.5. - 7.5. &= 7 \text{ Tage} \\ 26.5. - 31.5. &= 7 \text{ Tage} \end{aligned}$$

Für die Kranken- und Pflegeversicherung ergibt sich folgende Berechnung:

$$\frac{69.750 \text{ Euro} \times 14 \text{ Tage}}{360 \text{ Tage}} = 2.712,50 \text{ Euro}$$

Die Beitragsbemessungsgrenze für den Mai beträgt somit 2.712,50 Euro.

Mehrfachbeschäftigte Die Beitragsbemessungsgrenzen beziehen sich nicht auf eine einzelne Beschäftigung, sondern auf den Beschäftigten. Hat eine Person mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen, so werden die Beiträge insgesamt nur aus der Beitragsbemessungsgrenze berechnet. Die Beiträge aus den einzelnen Beschäftigungen werden also **anteilig** im Verhältnis der Entgelte zueinander berechnet.

Beispiel (ohne Folie) Herr Paul hat zwei versicherungspflichtige Beschäftigungen. Bei Firma A verdient er 4.000 Euro monatlich, bei Firma B erhält er 6.000 Euro. Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung beträgt 2026 8.450 Euro.

Das beitragspflichtige Entgelt wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Beitragsbemessungsgrenze} \times \text{Entgelt}}{\text{Gesamtentgelt}}$$

Die Berechnung für Herrn Paul:

Firma A

$$\frac{8.450 \text{ Euro} \times 4.000 \text{ Euro}}{10.000 \text{ Euro}} = 3.380,00 \text{ EUR}$$

Firma B

$$\frac{8.450 \text{ Euro} \times 6.000 \text{ Euro}}{10.000 \text{ Euro}} = 4.225,00 \text{ EUR}$$

Ergeben die beiden Beträge zusammen wieder die Beitragsbemessungsgrenze, ist die Rechnung richtig. Firma A berechnet die Rentenbeiträge (und Arbeitslosenversicherungsbeiträge) aus 3.380,00 Euro, Firma B aus 4.225,00 Euro.

Bei einem Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze fordert die Krankenkasse von den beteiligten Arbeitgebern die monatlichen Entgelte an. Die Arbeitgeber erhalten dann die Angabe, welcher Betrag im jeweiligen Monat beitragspflichtig ist, damit sie ihre Beitragsberechnung korrigieren können.

Beitragssätze der Krankenversicherung

Allgemeiner Beitrag	14,6 %	Versicherte mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mind. 6 Wochen
Ermäßigter Beitrag	14,0 %	Versicherte ohne Krankengeldanspruch, z. B. beschäftigte Altersrentner
Beitrag der Rentner und Versorgungsbezieher	14,6 %	Empfänger gesetzlicher Renten bzw. Betriebsrenten
Kassenindividueller Zusatzbeitrag TK	2,69 %	Je zur Hälfte von Versicherten und Arbeitgebern
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,9 %	z. B. für Berechnung Beitragszuschuss bei PKV

Weitere Beitragssätze

Versicherungszweig	Beitragssatz
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,60 %
Pflegeversicherung*	3,60 %
– Beitragszuschlag Kinderlose	0,60 %
– Beitragsabschlag vom 2. bis 5. Kind (unter 25 Jahre) – jeweils	0,25 %
PV-Sachsen: keine hälftige Beitragstragung, AN = 2,3 % bzw. 2,9 %, AG = 1,3 %	

Beitragsätze Folie 38 Die Krankenversicherungsbeitragsätze sind in 2026 der

- allgemeine Beitrag: 14,6 Prozent (Versicherte mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen),
- ermäßigte Beitrag: 14,0 Prozent (Versicherte ohne Anspruch auf Krankengeld – zum Beispiel beschäftigte Altersrentner),
- kassenindividuelle Zusatzbeitrag der TK: 2,69 Prozent.

Diese Beiträge sind jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubringen.

Für bestimmte Fälle wird ein durchschnittlicher Zusatzbeitrag festgelegt, wenn keine individuelle Zuordnung zu einer Krankenkasse möglich ist, etwa beim Beitragszuschuss für privat Krankenversicherte. Dieser wurde für 2026 auf **2,9 Prozent** festgelegt.

Folie 39 Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind ebenfalls je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubringen. Bei versicherungsfreien Altersrentnern muss lediglich der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil leisten.

In der Pflegeversicherung gilt grundsätzlich ebenfalls die hälftige Finanzierung. Eine Ausnahme gibt es allerdings: Im Land Sachsen ist der Anteil des Arbeitgebers geringer und beträgt nur 1,3 Prozent. Hintergrund: Bei Einführung der Pflegeversicherung wurde zur Gegenfinanzierung der Buß- und Bettag abgeschafft. Da Sachsen diesen Feiertag nicht abgeschafft hat, müssen die Arbeitgeber dort einen geringeren Beitrag zahlen.

Der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose (**seit 1. Juli 2023: 0,6 Prozent**) muss in der Regel vom Versicherten allein getragen werden.

Die Anzahl der Kinder (und deren Alter) müssen – sowohl für den Verzicht auf den Beitragszuschlag als auch für den Beitragsabschlag – dem Arbeitgeber als beitragsabführender Stelle nachgewiesen werden.

Seit Juli 2025 steht den Arbeitgebern ein digitales Verfahren zur Verfügung, das ihnen die Verwendung der Angaben zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder für künftige Zeiträume ermöglicht. Der Arbeitgeber meldet einen neuen Arbeitnehmer zum Austauschverfahren DaBPV (Datenaustausch Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung) an. Allerdings sind in der Datenbank nur solche Kinder enthalten, die steuerlich berücksichtigt werden. Für andere (zum Beispiel im Ausland) muss der Arbeitgeber andere Nachweise vom Beschäftigten anfordern. Diese müssen dann vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden. Eine Rückmeldung zur Ergänzung der Datenbank ist nicht möglich. Deshalb muss ein Beschäftigter bei einem Wechsel des Arbeitgebers die Elterneigenschaft für diese Kinder erneut nachweisen. Die Daten werden vom Bundesamt für Finanzen zur Verfügung gestellt, von dem auch die ELStAM-Daten stammen.

Im Rahmen der Rückmeldung zur Anfrage werden die Daten für die gespeicherten Kinder mit einem Zeitstrahl übermittelt. Daraus ergibt sich, ab wann und bis wann das jeweilige Kind für den Beitragsabschlag angerechnet werden kann. Kommen später weitere zu berücksichtigende Kinder dazu, erhält der Arbeitgeber proaktiv eine entsprechende Meldung mit Zeitstrahl. Endet die Beschäftigung, muss der Arbeitgeber – zusätzlich zur normalen DEÜV-Meldung – eine Abmeldung bei der DaBPV vornehmen.

Die An- und Abmeldung und die Rückmeldung erfolgen entweder über das – dafür zugelassene – Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal.

Beitragsabschlag PV Beispiel 3

- versicherungspflichtig beschäftigt, drei Kinder:
 - Adele: * 22.8.2001
 - Chris: * 20.7.2003
 - Alexis: * 28.5.2005

- Dauerhaft kein Beitragszuschlag
- Januar bis August 2026 Beitragssatz unter Berücksichtigung von drei Kindern 3,1 Prozent, AN-Anteil 1,3 Prozent, AG-Beitragsanteil 1,8 Prozent.
- Ab September 2026 Beitragssatz 3,35 Prozent (nur noch zwei anrechnungsfähige Kinder), AN-Anteil 1,55 Prozent, AG-Beitragsanteil 1,8 Prozent.



40 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

Digitale Abfrage von anrechenbaren Kindern in der PV

- Digitales Verfahren zur Abfrage der anrechenbaren Kinder in der PV durch Entgeltabrechnungsprogramm oder SV-Meldeportal
- Elterneigenschaft für Beitragszuschlag und Beitragsabschlag wird übermittelt
- Basis: Daten des Bundeszentralamts für Steuern aus ELStAM – steuerlich nicht berücksichtigte Kinder sind dort nicht enthalten
- Verschiedene Meldeanlässe:
 - Anmeldung
 - Abmeldung
 - Historienanfrage (frühestens ab 1.7.2023)
 - Bestandsabfrage (aktueller Stand)

Hinweis | Das Verfahren ist verpflichtend für alle Arbeitgeber.

41 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

Seit Juli 2023 wird Eltern mit mehr als einem Kind ein Beitragsabschlag von 0,25 Prozent ab dem zweiten Kind gewährt, maximal für fünf Kinder, also höchstens 1 Prozent. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Beispiel 3 (Folie 40)

Frau Klein ist versicherungspflichtig beschäftigt. Sie hat drei Kinder, die wie folgt geboren sind:

Adele: 22. August 2001

Chris: 20. Juli 2003

Alexis: 28. Mai 2005

Den Beitragszuschlag muss Frau Klein dauerhaft nicht entrichten. Für die Monate Januar bis August 2026 beträgt ihr Beitragssatz zur Pflegeversicherung unter Berücksichtigung der Abschläge von drei Kindern 3,1 Prozent, ihr Anteil 1,3 Prozent (der Arbeitgeberbeitragsanteil 1,8 Prozent).

Im August 2026 vollendet ihre Tochter Adele das 25. Lebensjahr. Damit endet für sie die Anrechnung mit Ablauf des Monats. Ab September 2026 beträgt der Beitragssatz für Frau Klein 3,35 Prozent, da nur noch zwei Kinder berücksichtigt werden können. Ihr Anteil beläuft sich dann auf 1,55 Prozent (der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt unverändert 1,8 Prozent).

Frau Müller meldet jeden neuen Mitarbeiter für den Datenaustausch an und berücksichtigt die zurückgemeldeten Daten bei der Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung. Außerdem weist sie ihn oder sie auf die Nachweispflicht für steuerlich nicht zu berücksichtigende Kinder hin. Die entsprechenden Nachweise dokumentiert sie in den Entgeltunterlagen. Der Nachweis ist nur einmal erforderlich.

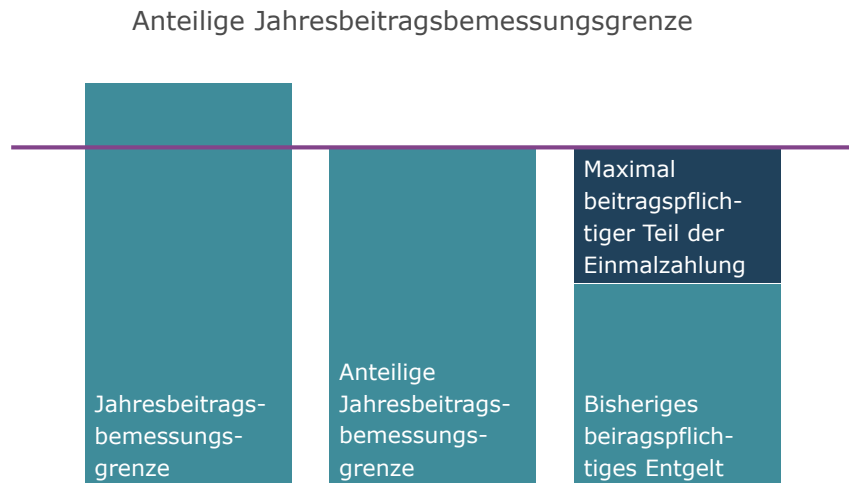
Bei mehreren Kindern legt Frau Müller eine Terminerinnerung zur Vollendung des 25. Lebensjahres an.

Die Berechnung der Beiträge Folie 41 Grundsätzlich wird zunächst der Arbeitnehmerbeitragsanteil durch die Multiplikation des beitragspflichtigen Entgelts mit dem halben Beitragssatz errechnet und kaufmännisch gerundet. Dieser Betrag wird dann zur Errechnung des Gesamtbeitrags verdoppelt. Zahlt der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer einen Beitrag allein, kann das beitragspflichtige Entgelt sofort mit dem vollen Beitragssatz berechnet werden. Das gilt auch, wenn es dadurch zu Rundungsdifferenzen kommt.

Besonderheiten gelten für den Übergangsbereich. Darauf gehen wir im zweiten Teil der Grundlagen-Veranstaltung ausführlich ein.

Anzahl Kinder	Beitragssatz (%)	Arbeitnehmeranteil (%)	Bundesland Sachsen (%)	Arbeitgeberanteil (%)	Bundesland Sachsen (%)
Keine Kinder	4,20	2,40	2,90	1,80	1,30
1 Kind oder alle Kinder > 25 Jahre	3,60	1,80	2,30	1,80	1,30
2 Kinder	3,35	1,55	2,05	1,80	1,30
3 Kinder	3,10	1,30	1,80	1,80	1,30

Einmalzahlungen



42 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

Einmalzahlungen

- Beispiel

monatliches Entgelt:	5.000,00 EUR
Urlaubsgeld:	5.000,00 EUR
Auszahlung: April 2026	
monatliche Beitragsbemessungsgrenze KV/PV:	5.812,50 EUR
jährliche Beitragsbemessungsgrenze KV/PV:	69.750,00 EUR
anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze:	23.250,00 EUR
bisheriges laufendes Entgelt:	20.000,00 EUR
zzgl. Einmalzahlung	<u>5.000,00 EUR</u>
gesamt	25.000,00 EUR
von der Einmalzahlung beitragspflichtig:	1.750,00 EUR

43 | Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

3.3 Einmalzahlungen

Für die Beitragsberechnung wird das laufende monatliche Entgelt der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze gegenübergestellt. Das darüber hinausgehende Entgelt ist dann beitragsfrei. Etwas anders funktioniert es bei den Einmalzahlungen, wie zum Beispiel dem Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Einmalzahlungen werden dem Abrechnungszeitraum zugeordnet, in dem sie ausgezahlt werden. Erfolgt die Auszahlung in einem Monat ohne laufendes Arbeitsentgelt (zum Beispiel bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis), so wird die Einmalzahlung für die Beitragsberechnung dem letzten Monat mit Entgelt in dem laufenden Kalenderjahr zugerechnet.

Im ersten Schritt werden das laufende Arbeitsentgelt und die Einmalzahlung addiert und der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze gegenübergestellt. Der Vergleich geschieht zunächst für die Kranken- und Pflegeversicherung. Ist dieser Wert nicht überschritten, gilt dies zugleich für die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dann ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig.

Folien 42 und 43 Bei einem Überschreiten muss eine sogenannte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze gebildet werden, und zwar vom 1. Januar des Jahres bis zum Ende des Abrechnungsmonats, dem die Einmalzahlung zugeordnet wird.

Beispiel Das monatliche Entgelt beträgt 5.000 Euro. Das Urlaubsgeld von 5.000 Euro wird im Monat April ausgezahlt, zusammen sind das also im April 10.000 Euro.

Beurteilung: Damit ist die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten. Maßgebend ist somit die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. April.

Dabei werden alle Tage berücksichtigt, an denen der Versicherte bei dem Arbeitgeber, der die Einmalzahlung gewährt, versicherungspflichtig beschäftigt gewesen ist. Volle Kalendermonate sind mit 30 Tagen, angebrochene Monate mit den tatsächlichen Kalendertagen zu berücksichtigen. Die Jahresbeitragsbemessungsgrenze wird mit der Zahl der Kalendertage multipliziert und durch 360 geteilt.

Die Berechnung wird getrennt für die Kranken- und Pflegeversicherung und für die Renten- und Arbeitslosenversicherung durchgeführt.

Kranken- und Pflegeversicherung, anteilige Jahres-BBG Januar bis April 2026

$$\frac{69.750 \text{ Euro} \times 120 \text{ Kalendertage}}{360 \text{ Kalendertage}} = 23.250 \text{ Euro}$$

Der Vergleich Das laufende Entgelt in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April betrug 20.000 Euro (4 x 5.000 Euro). Hinzu kommt die Einmalzahlung von 5.000 Euro, insgesamt also 25.000 Euro. Damit ist die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze überschritten.

Von der Einmalzahlung sind also nur 1.750 Euro beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist deutlich höher als in der Kranken- und Pflegeversicherung, sodass hier die Einmalzahlung in vollem Umfang beitragspflichtig ist. Ansonsten ist für diese Versicherungszweige die Berechnung analog mit der höheren Beitragsbemessungsgrenze vorzunehmen.

Frau Müller achtet darauf, die jeweiligen Entgelte im Abrechnungsprogramm richtig zu verschlüsseln. So ist sichergestellt, dass die Einmalzahlungen entsprechend berücksichtigt werden und nicht zu wenig Beiträge abgerechnet werden.

Märzklausel Folie 44 Um zu verhindern, dass Einmalzahlungen generell im Januar eines Jahres ausgezahlt werden (dann würde die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze ja der monatlichen Grenze entsprechen), wurde die sogenannte Märzklausel eingeführt. Wird in der Zeit bis zum 31. März eines Jahres eine Einmalzahlung geleistet und dabei die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze überschritten, wird die Einmalzahlung dem Vorjahr zugerechnet und entsprechend dem Dezember zugeordnet.

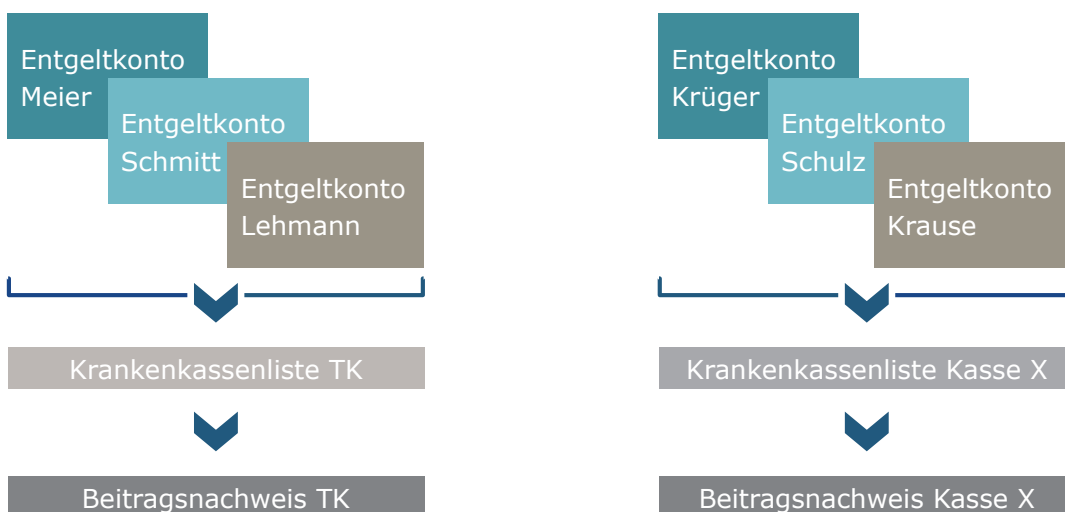
Hinweis Da die Themen Einmalzahlungen und Märzklausel sehr komplex sind, haben wir hier nur einen kleinen Auszug darstellen können. Bei der TK finden Sie ein ausführliches Beratungsblatt zu diesen Themen ([firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031414).

Beitragsabzug

- Beitragsabzug erfolgt direkt durch Arbeitgeber.
- Nachträglicher Einbehalt nur für letzten drei Abrechnungszeiträume möglich.
Ausnahme | Arbeitgeber hat unterbliebenen Abschluss nicht verschuldet (z. B. nachträgliche rückwirkende Tarifabschlüsse oder Arbeitsgerichtsurteile).
- Arbeitgeber führt alle eingezogenen Beiträge an jeweilige Krankenkasse ab.
- Ggf. Besonderheiten bei freiwillig versicherten Arbeitnehmern.

Hinweis | Kein geldwerter Vorteil, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmeranteile tragen muss, weil Abzug nicht mehr möglich (**Ausnahme** | Nettolohnvereinbarung)

Vom Gehaltskonto zum Beitragsnachweis



3.4 Beitragsabzug

Folie 45 Der Arbeitgeber behält den vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beitragsanteil ein und führt ihn zusammen mit seinen Beiträgen an die Einzugsstelle ab. Ein nachträglicher Einbehalt vom Entgelt ist nur für die letzten drei Abrechnungszeiträume zulässig. **Ausnahme:** Wenn den Arbeitgeber kein Verschulden am unterbliebenen Abzug trifft, er also keinen Fehler gemacht hat. Das wäre beispielsweise bei einer Nachzahlung aufgrund eines rückwirkenden Tarifabschlusses oder eines Arbeitsgerichtsurteils der Fall. Dann kann er von dem Nachzahlungsbetrag auch für frühere Zeiträume die darauf entfallenden Arbeitnehmeranteile abziehen.

Wichtig Muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile tragen, weil er sie nicht mehr abziehen darf, entsteht daraus kein steuer- und beitragsrechtlicher geldwerter Vorteil. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge freiwillig übernimmt, etwa bei einer Nettolohnvereinbarung.

3.5 Beitragsabführung

Folien 46 Krankenkassenliste

Die Krankenkassenliste enthält insbesondere folgende Daten:

- Familien- und Vornamen,
- Personalnummer,
- beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung,
- Beitragsgruppenschlüssel,
- SV-Tage,
- Gesamtsozialversicherungsbeitrag je Beitragsgruppe nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen getrennt,
- Umlagesätze U1/U2 und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt,
- Kurzarbeitergeld, fiktives Entgelt und darauf entfallende Beiträge.

Die Berechnung der Beiträge nimmt Frau Müller für jeden einzelnen Beschäftigten für den jeweiligen Monat vor. Dabei berücksichtigt sie den Zeitraum, also die Anzahl der Sozialversicherungstage, die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts und die jeweiligen Beitragssätze. Diese im Entgeltkonto festgehaltenen Beträge führt sie für jede im Betrieb vertretene Krankenkasse auf einer Krankenkassenliste zusammen. Ist in einer Krankenkasse nur ein Mitarbeiter versichert, sind die Daten von Entgeltkonto und Krankenkassenliste identisch. Ansonsten werden die Beträge für die jeweiligen Mitarbeiter in der Krankenkassenliste zusammengestellt und addiert.

Die Endbeträge der Krankenkassenliste fließen dann in den Beitragsnachweis ein, den Frau Müller für jede Krankenkasse erstellen und übermitteln muss.

Anlässlich der Monatsabrechnung überprüft Frau Müller auch, ob möglicherweise Meldungen abzugeben sind, etwa bei einer Unterbrechung oder einer Beendigung der Beschäftigung.

Beitragsabrechnung/Krankenkassenliste

Nach Einzugsstellen getrennt für jeden Beschäftigten und entsprechenden Abrechnungszeitraum u. a.

- Familien- und Vornamen sowie Personalnummer
- beitragspflichtiges AE bis zur BBG-RV
- Beitragsgruppenschlüssel und Anzahl der SV-Tage
- Gesamt-SV-Beitrag, nach AG- und AN-Anteilen je Beitragsgruppe getrennt
- Umlagesätze **U1/U2** und **umlagepflichtiges AE**

Hinweis | Aus Krankenkassenlisten entstehen Beitragsnachweise.

Beitragsnachweis

Dokumentation zu Beschäftigungsdauer und Entgelthöhe

- Summierung der zu zahlenden Beiträge nach Beitragsgruppen getrennt
- Kennzeichen West/Ost (bis Ende 2025)
- Kennzeichen Dauer-Beitragsnachweis
- ggf. Verrechnung Erstattungen nach dem AAG (U1/U2)

Basis für die Zahlung der Beiträge

- ggf. Schätzung zu zahlender Beiträge oder Vormonatssoll
- ggf. Restbeitrag aus Vormonat

Wichtig | Rechtzeitig vor Fälligkeit einreichen (besonders bei Bankabruf)!
Nähere Informationen unter firmenkunden.tk.de, Suchnummern **2031324** und **2034046**.

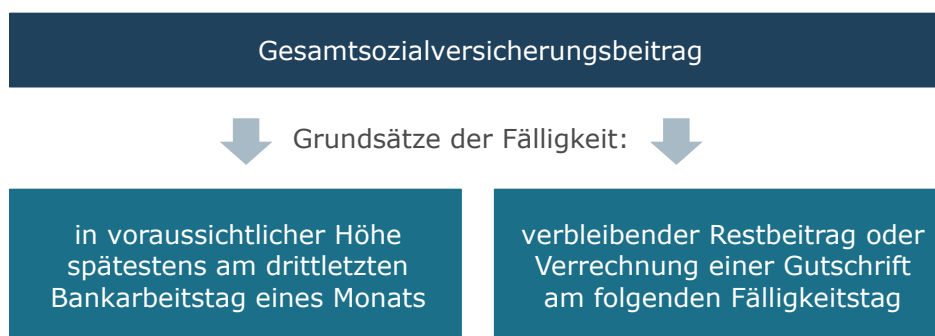
Beitragsnachweis Folie 47 und 48 Die Endergebnisse der Krankenkassenliste münden schließlich im Beitragsnachweis. Dieser ist die Basis für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags an die jeweilige Einzugsstelle. Für Zeiträume bis Ende 2025 ist neben den Beträgen für die einzelnen Beitragsgruppen im Beitragsnachweis zu kennzeichnen, ob sich das Unternehmen im Rechtskreis West (alte Bundesländer) oder Ost (neue Bundesländer) befindet. Zwar wurde die Rechtskreistrennung bereits Anfang 2025 aufgehoben, allerdings zunächst nur für das Meldeverfahren. Bei den Beitragsnachweisen ist die Differenzierung noch für Zeiträume bis Ende 2025 erforderlich. Grund dafür sind die Berechnung des Bundeszuschusses zur Rentenversicherung und notwendige statistische Angaben.

Nähere Informationen finden Sie auch unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummern **2031324** und **2034046**.

Soll der Beitragsnachweis für mehr als einen Monat gelten – etwa, weil es nur wenige Mitarbeiter sind und diese ein festes Monatsgehalt haben –, kann das Kennzeichen „Dauer-Beitragsnachweis“ gesetzt werden. Ein neuer Beitragsnachweis ist dann erst wieder abzugeben, wenn sich im Inhalt etwas ändert.

Der Beitragsnachweis muss – wie auch die Meldungen – im Wege des elektronischen Datenaustauschs an die Einzugsstellen übermittelt werden. Er muss zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge bei der Einzugsstelle vorliegen.

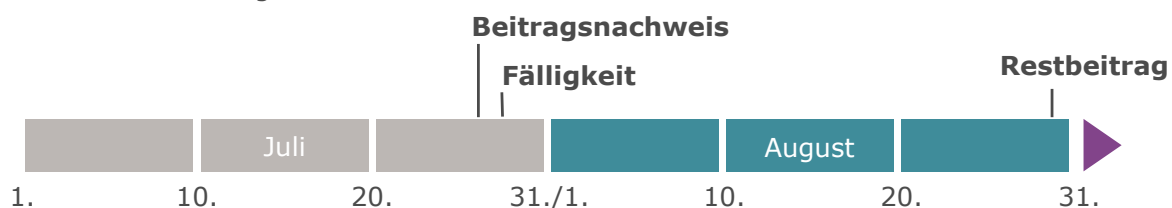
Fälligkeit



Hinweis | Nähere Informationen **unter firmenkunden.tk.de,
Suchnummer 2031324.**

Abgabe- und Fälligkeitstermine

- Nicht bundeseinheitliche Feiertage:
drittletzter Bankarbeitstag abhängig vom Sitz der Einzugsstelle (KK-Hauptverwaltung)
- Keine banküblichen Arbeitstage: 24.12., 31.12.
- Beitragsnachweis-Datensatz:
fünftletzter Bankarbeitstag zu Tagesbeginn (um 0:00 Uhr)
- Vereinfachungsregelung: Alternative Möglichkeit zur Zahlung der Beiträge in Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld des Vormonats



Fälligkeit Folien 49 und 50 Bei schwankenden Entgelten ist eine rechtzeitige Abgabe des Beitragsnachweises kaum möglich, weil die Abrechnung bereits vor Ende des Monats erfolgen muss. Deshalb werden jeweils die voraussichtlichen Beiträge gemeldet. Eventuelle Nachberechnungen oder Gutschriften werden dann bei der nächsten Entgeltabrechnung berücksichtigt. Anstelle einer Vorausberechnung kann der Arbeitgeber auch den Beitrag des Vormonats als voraussichtliche Beitragshöhe anmelden. Gegebenenfalls ist eine Anpassung an aktuelle Entwicklungen wie zusätzliche Mitarbeiter oder Beitragssatzänderungen vorzunehmen. Außerdem ist zu berücksichtigen, wenn Einmalzahlungen gezahlt werden. Diese sind dann zusätzlich zum Beitrag des Vormonats in voraussichtlicher Höhe zu berücksichtigen.

Beispiel (ohne Folie)

Abrechnungsmonat April 2026

Entgeltzahlung einschließlich Urlaubsgeld: 28. April 2026

Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld feststellt: 21. April 2026

Termin für die Fälligkeit im April 2026: 28. April 2026

Es liegen keine Anhaltspunkte für die Nichtzahlung des Urlaubsgeldes vor.

Beurteilung: Hinsichtlich der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld für April 2026 sind auch die Beiträge zu berücksichtigen, die auf das Urlaubsgeld entfallen.

Die Beiträge werden fällig am drittletzten banküblichen Arbeitstag eines Monats. Der Beitragsnachweis muss zwei Arbeitstage vorher (bereits um 0.00 Uhr des Tages) bei der Einzugsstelle eingegangen sein.

Nähere Informationen finden Sie auch unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031324.

Wichtig Folien 51 auf der Folgeseite Werden die Beiträge nicht rechtzeitig an die Einzugsstelle gezahlt, muss der Arbeitgeber Säumniszuschläge in Höhe von 2 Prozent des verspätet gezahlten Betrages entrichten. Es empfiehlt sich daher die Erteilung eines SEPA-Mandats an die Krankenkasse.

Säumniszuschläge können auch bei einem SEPA-Mandat entstehen, wenn der Beitragsnachweis nicht rechtzeitig übermittelt wird und die Krankenkasse deshalb eine – zu niedrige – Schätzung auf Basis des Vormonats vom Konto einzieht.

Hinweis Eine Übersicht über die Fälligkeitstermine 2026 finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Höhe der Beitragsschuld

Ermittlungsgrundsätze

- Bemessung voraussichtliche Höhe Beitragsschuld (sog. Schätzung): Restbeitrag im Folgemonat so gering wie möglich.
- Grundsätzlich kann Wert des Vormonats angesetzt werden.

Hinweis | Anpassung des Vormonatssolls an Veränderungen im lfd. Monat (Ein-/Austritt von Mitarbeitern, Arbeitstage/-stunden, Beitragssätze usw.). Beitragsansprüche aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt berücksichtigen.

Beitragszuschuss

- Beschäftigte nach Überschreiten JAEG oder
- von KV-Pflicht befreit

➔ Anspruch auf Beitragszuschuss.

Berechnungsgrundlage

- Beitragsbemessungsgrenze und
- die allgemeinen Beitragssätze (Höchstbeiträge!)

Achtung | Bei privat Krankenversicherten wird durchschnittlicher Zusatzbeitrag der gesetzlichen KV zugrunde gelegt (2026: 2,9 %).

3.6 Beitragszuschuss

Sind Beschäftigte wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder von der Krankenversicherungspflicht befreit, haben sie Anspruch auf einen Beitragszuschuss vom Arbeitgeber. Bei freiwillig in einer gesetzlichen Krankenkasse Versicherten wird der kassenindividuelle Zusatzbeitrag berücksichtigt. Der Arbeitgeberanteil ist daher genauso hoch wie bei einem Pflichtversicherten mit gleich hohem Einkommen.

Folie 52 Die private Versicherung muss einige Voraussetzungen erfüllen, damit Anspruch auf einen Beitragszuschuss besteht. Das wird durch eine Erklärung der Versicherung und eine entsprechende Bestätigung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bescheinigt.

Der höchstmögliche Beitragszuschuss errechnet sich aus der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung und der Hälfte des gesetzlich festgelegten allgemeinen Beitragssatzes unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes. Durch diese Regelung werden die privat versicherten Arbeitnehmer nicht besser, aber auch nicht schlechter gestellt als die gesetzlich Versicherten.

Die Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2026 beträgt monatlich 5.812,50 Euro der Beitragssatz 14,6 Prozent, der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz 2,9 Prozent. Letzterer wird jedes Jahr von der Bundesregierung neu errechnet und im Bundesanzeiger bekanntgegeben. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag wird bei privat Krankenversicherten zugrunde gelegt, weil es bei diesem Personenkreis keinen kassenindividuellen Zusatzbeitrag gibt. Daraus ergibt sich 2026 ein zu berücksichtigender Anteil von 8,75 Prozent. Der Beitragszuschuss im Jahr 2026 für privat Versicherte beträgt also höchstens 508,59 Euro.

Für den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung gelten die gleichen Regeln wie für die Krankenversicherung. Ist der Beschäftigte von der gesetzlichen Pflegeversicherung befreit und hat er eine private Pflegeversicherung abgeschlossen, so hat er Anspruch auf einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils, den dieser bei Versicherungspflicht zu zahlen gehabt hätte. Der Beitragszuschlag für kinderlose Versicherte bleibt ebenso unberücksichtigt wie die Beitragsabschläge für Versicherte mit mehreren Kindern unter 25 Jahren.

Für die Zahlung des Beitragszuschusses für die gesetzliche Krankenkasse reicht Frau Müller die Bestätigung der Mitgliedschaft aus – die Beiträge sind ja genauso hoch wie bei einem krankenversicherungspflichtigen Mitarbeiter. Für den Zuschuss für eine private Krankenversicherung erhält sie die Daten ab 2026 über den Abruf der ELStAM-Daten im Lohnsteuerverfahren übermittelt.

In jedem Fall beträgt der Zuschuss des Arbeitgebers höchstens die Hälfte des tatsächlich gezahlten Beitrags.

Seit Januar 2026 werden die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für privatversicherte Arbeitnehmer elektronisch über das ELStAM-Verfahren an den Arbeitgeber übermittelt. Die Versicherungsunternehmen melden die relevanten Beitragsdaten direkt an das Bundeszentralamt für Steuern, das diese Informationen dem Arbeitgeber elektronisch bereitstellt. Papierbescheinigungen entfallen grundsätzlich ab 2026.

Die Übermittlung umfasst sowohl die Beiträge zur privaten Krankenversicherung als auch zur privaten Pflegeversicherung. Dabei werden neben den Beiträgen für den Versicherten selbst auch die Beiträge für Ehepartner und Kinder übermittelt, soweit diese zu berücksichtigen sind. Arbeitgeber müssen die übermittelten Werte für die Lohnabrechnung und die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse berücksichtigen.

Nur in Ausnahmefällen (zum Beispiel bei fehlender oder fehlerhafter Übermittlung) kann noch übergangsweise eine Erstattungsbescheinigung berücksichtigt werden.

Abschluss Hier endet der erste Teil unseres Webinars. Im zweiten Teil geht es weiter mit den Arbeiten zum Jahreswechsel und mit der Handhabung von Unterbrechungen und der Beendigung der Beschäftigung. Dazu gehört auch der Umgang mit einer Erkrankung eines Mitarbeiters. Zudem erfahren Sie alles über die Entgeltfortzahlungsversicherung, Besonderheiten bei der Beitragsberechnung, die Dokumentation in den Entgeltunterlagen und über die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung. Außerdem zeigen wir Ihnen, wie die TK Sie bei Ihrer Arbeit im Gehaltsbüro unterstützt.

A woman with dark, curly hair, wearing a red blazer over a white collared shirt, is sitting at a desk. She is smiling and looking towards the camera. Her right hand is resting on her chin, and her left hand is on the desk near a laptop. The background is a blurred office environment with warm, circular ceiling lights.

Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Wir bieten Ihnen quartalsweise unser Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt an. Die wichtigsten Neuerungen und Änderungen in der Sozialversicherung in 45 Minuten als eigenes Webinar. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Weiterhin bieten wir Ihnen unser Lohnsteuer-Update kurz&kompakt an. Neuigkeiten rund um die Lohnsteuer in 60 Minuten. Die geplanten Termine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2167844**.

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

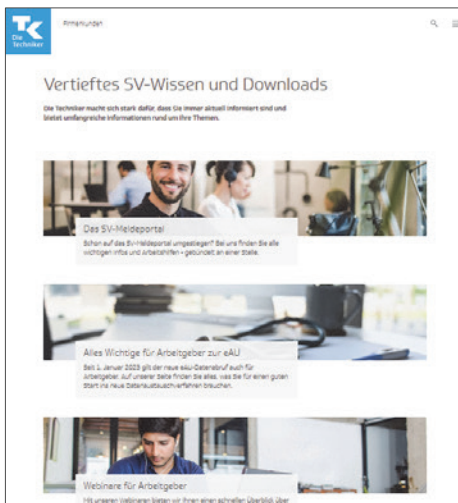
TK-Firmenkundenservice
 Telefon: 040 – 460 66 10 20
 Fax: 040 – 460 66 10 19
 Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
 E-Mail: firmenkunden@tk.de

TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

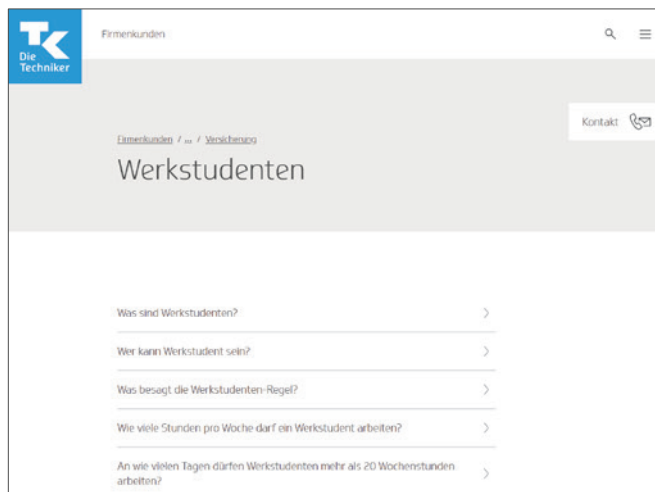
TK-Fachartikel und Suchfunktion



Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

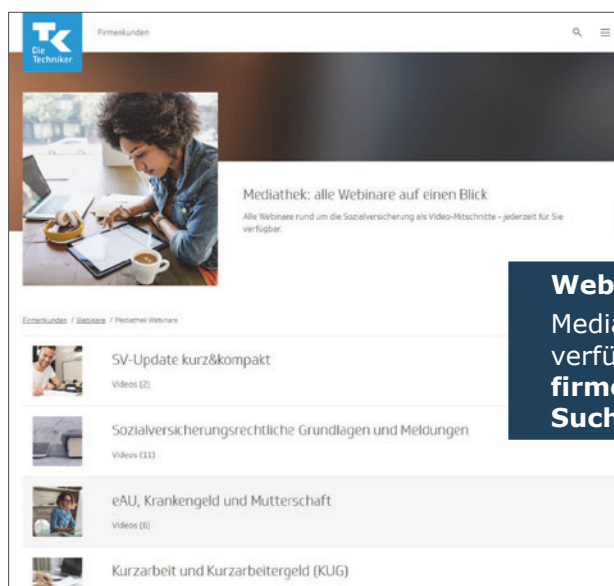
TK-FAQ-Sammlungen



Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

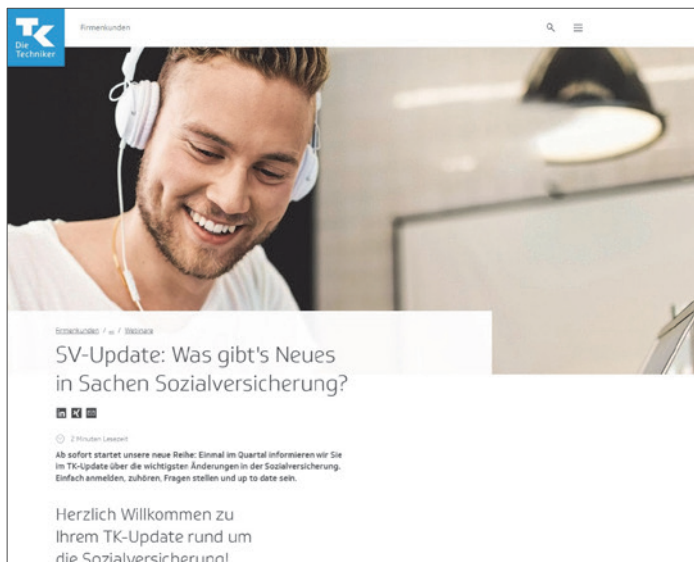
TK-Mediathek



Webinare als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

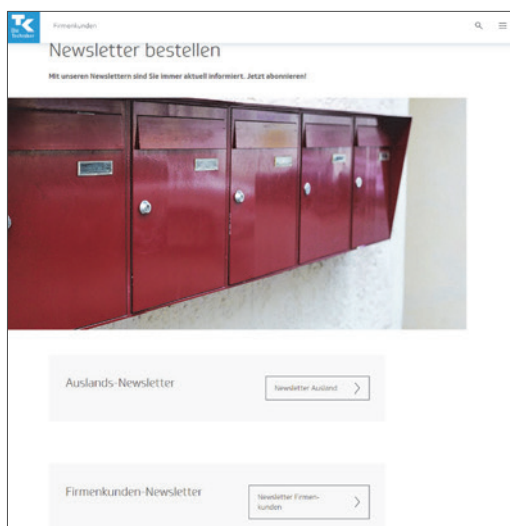
TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

TK-Firmenkundennewsletter



Firmenkundennewsletter

Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter

informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

TK-Erklärfilme

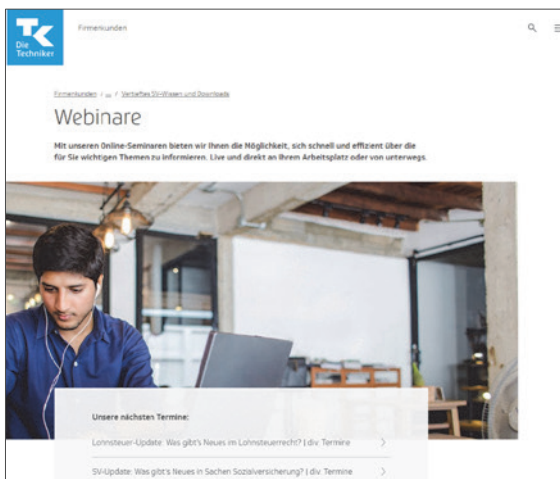
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904



In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

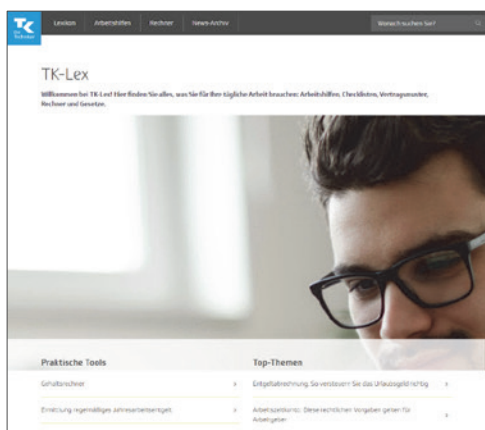
TK-Webinare



Webinartermine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**
Suchnummer **2032060**

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**

| Grundlagen der Entgeltabrechnung (Sozialversicherung) Teil 1 – Stand April 2026

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf unsere Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.





Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	2,90 %
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	2,69 %
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialversicherung	5,00 %	4,90 %

Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
U1	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	2,10 % bei 70 % Standard 3,20 % bei 80 % auf Antrag 1,30 % bei 50 % auf Antrag
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	0,80 % bei 80 %
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. 2,37 EUR (2,30 EUR) mtl. 71,10 EUR (69,00 EUR)	tgl. 11,50 EUR (11,10 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,57 EUR (4,40 EUR) mtl. je 137,10 EUR (132,00 EUR)	mtl. 345,00 EUR (333,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. 9,50 EUR (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** 5,01 EUR (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. 285,00 EUR (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,10 EUR (4,05 EUR) pro qm

* Werte von 2025 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	603,00 EUR			
Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: 0,6619	Vereinfachte Formel: BE = 1,145937223 x AE – 291,874445240		Vereinfachte Formel AN: BE = 1,431639227 x AE – 863,278453830
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommengrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	565,00 EUR	Für Einkommen aus GfB:	603,00 EUR	
Beitragszuschüsse KV/PV	KV (mKG)	KV (oKG)	PV	PV (Sachsen)
TK versichert (einschl. ZB 2,69 %) PKV versichert (einschl. Ø-ZB 2,90 %)	502,49 EUR 508,59 EUR	485,05 EUR 491,16 EUR	104,63 EUR 104,63 EUR	75,56 EUR 75,56 EUR
Studentenbeiträge (ab WS 25/26) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	87,38 EUR (+ ZB TK, 23,00 EUR)		mit Kind 30,78 EUR kinderlos 35,91 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 395,50 EUR)	57,74 EUR (+ ZB TK, 10,64 EUR)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	197,75 EUR			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	848,62 EUR
KV (14,00 %)	813,76 EUR
PV (3,60 %)	209,26 EUR (Sachsen: AN 2,30 % , 133,70 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR)
PV (4,20 %)	244,12 EUR (Sachsen: AN 2,90 % , 168,56 EUR , AG 1,30 % , 75,56 EUR)
RV (18,60 %)	1.571,70 EUR
ALV (2,60 %)	219,70 EUR

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV		monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige		5.812,50 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*		1.318,33 EUR

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV		monatlich
Mindestbeitrag		112,16 EUR
Höchstbeitrag		1.571,70 EUR

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitragszahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Beiträge	
FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118
Nützliches	
Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragserstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	2034062
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	2031324
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
Wahlerklärung Umlage U1	2036322
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958
Fachthemen Meldeverfahren	
FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114
Nützliches	
Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Versicherung	
FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478
Nützliches	
Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328
Beratungsblätter Übersicht	
Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midijobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554
Fachthemen Ausland	
FAQ	2032292
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

TK Lex	
Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Sonstiges	
Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	2196898
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, Firmenkundenservice, Armin Michehl

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

TK-Services für Firmenkunden Gut informiert im Arbeitsalltag – Alles rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht Die Techniker Krankenkasse unterstützt Arbeitgeber, Personalabteilungen und Lohnbüros mit praxisnahen Tools und Updates. Alle Angebote finden Sie auf **firmenkunden.tk.de** – einfach Suchnummer eingeben und starten!

Services auf einen Blick		
SV-Update kurz & kompakt	Quartals-Updates zu SV-Änderungen (live, mit Q&A)	Suchnummer 2164742
Webinare	Praxisnahe Seminare zu Rechtsthemen (PC/Mobil)	Suchnummer 2032060
Mediathek	Video-Mitschnitte jederzeit verfügbar	Suchnummer 2134336
TK-Lex	Nachschlagewerk + Gehaltsrechner	Suchnummer 2032352
Monatlicher Newsletter	Aktuelles für Personaler & Lohnbuchhalter	Suchnummer 2032116
Auslands-Newsletter	Visa, Steuer, Abkommen im Ausland	Suchnummer 2032116
TK-Service Ausland	Entsendung nach DE/Ausland	Suchnummer 2032524
Endlich verständlich	Erklärvideos zu SV-Begriffen	Suchnummer 2066528

Nutzen für Ihren Alltag

- Schnell up-to-date: Live-Updates und Newsletter sparen Recherchezeit.
- Flexibel lernen: Webinare & Videos für Team-Fortbildungen.
- Praktische Tools: TK-Lex für tägliche Berechnungen und Klärungen.
- International fit: Spezial-Infos für globale Teams.



Starten Sie jetzt: Scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie **firmenkunden.tk.de**.
Bei Fragen: Ihre TK-Betreuung steht bereit!

Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de
firmenkunden@tk.de